ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA GESTION ANNUELLE DES CONGES PAYES

ACCORD CONCLU ENTRE

La Société STMicroelectronics S.A.,
Siège social : 29 bd Romain Rolland – 75669 PARIS CEDEX 14

N° SIRET	:	341 459 386 00213
N° SIREN	:	341 459 386
Code APE	:	321 B
Effectif de l'Entreprise	:	9 447 (effectifs inscrits au 30 juin 2002)

Représentée par **Thierry DENJEAN**
Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Sociales France

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales Représentatives**

D'autre part,

Company Internal

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

TITRE 2 - APPRECIATION DU DROIT A CONGES PAYES LEGAUX

ARTICLE 1 - PERIODE DE REFERENCE (1ER JANVIER – 31 DECEMBRE)
ARTICLE 2 - OUVERTURE DES DROITS A CONGES PAYES LEGAUX
2.1 - PRINCIPE D'ACQUISITION MENSUELLE
2.2 - DISPONIBILITE DES DROITS A CONGES PAYES

TITRE 3 - CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES

ARTICLE 3 - CONGES D'ANCIENNETE
3.1 - CONGES D'ANCIENNETE DES MENSUELS
3.2 - CONGES D'ANCIENNETE DES INGENIEURS ET CADRES
3.3 - DISPOSITIONS PARTICULIERES
ARTICLE 4 - CONGES EXCEPTIONNELS POURR RAPPEL EN COURS DE CONGES
ARTICLE 5 - CONGES SUPPLEMENTAIRES DES MERES DE FAMILLE
ARTICLE 6 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX
ARTICLE 7 - JOUR DE CONGE SUPPLEMENTAIRE POUR JOUR FERIE TOMBANT UN JOUR OUVRABLE NON OUVRE
ARTICLE 8 - CONGES SUPPLEMENTAIRES DE FRACTIONNEMENT
ARTICLE 9 - ABSENCE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

TITRE 4 - DECOMPTE DES CONGES PAYES

ARTICLE 10 - DECOMPTE EN JOURS OUVRES
ARTICLE 11 - CAS PARTICULIERS
11.1 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL
11.2 - DISPOSITIONS APPLICABLES EN CAS DE CHANGEMENT EN COURS D'ANNEE DU MODE D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

TITRE 5 - PRISE DES CONGES PAYES

ARTICLE 12 - MODALITES DE PRISE DES CONGES
12.1 - LE PRINCIPE
12.2 - EXCEPTIONS

ARTICLE 13 - PERIODE DE PRISE ET FIXATION DES CONGES PAYES LEGAUX

13.1 - PERIODE DE PRISE ET DUREE DU CONGE PRINCIPAL (QUATRE SEMAINES DE CONGES PAYES)

13.2 - PERIODE DE PRISE DE LA 5E SEMAINE DE CONGES PAYES

ARTICLE 14 - PERIODE DE PRISE ET FIXATION DES CONGES PAYES CONVENTIONNELS ET RTT

ARTICLE 15 - OUTIL DE GESTION INFORMATISE DES CONGES PAYES

15.1 - DEMANDES DE PRISE DE CONGES PAYES

15.2 - VALIDATION DES DEMANDES DE PRISE DE CONGES PAYES

ARTICLE 16 - INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES ET DEPART DE L'ENTREPRISE

TITRE 6 - PERIODE TRANSITOIRE

TITRE 7 - DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 17 - DATE D'EFFET ET DUREE D'APPLICATION

ARTICLE 18 - DENONCIATION DE L'ACCORD

ARTICLE 19 - DEPOT DE L'ACCORD

PREAMBULE

Conscients de l'importance de garantir à chaque salarié la plus grande visibilité quant à ses droits aux congés payés légaux, conventionnels et RTT octroyés dans le cadre de l'accord d'entreprise du 7 avril 2000 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et dans le souci de simplifier les modalités d'acquisition et de prise des congés payés, les partenaires sont convenus de formaliser dans le cadre d'un nouvel accord d'entreprise l'ensemble des dispositions applicables en la matière.

Les dispositions du présent accord visent à reprendre et à améliorer les « pratiques » déjà existantes au sein de ST Microélectronics France.

La simplification et l'optimisation de la gestion des congés payés est reconnue comme un objectif tout autant social que financier qui participe à la performance globale de l'entreprise. En ce sens, le présent accord constitue un équilibre entre des dispositions visant à améliorer les modalités de prise des congés et celles permettant de préserver les intérêts économiques de l'entreprise en France, notamment par une recherche d'adaptation aux enjeux et contexte de chacun des établissements français.

Le présent accord poursuit donc les objectifs suivants :

- simplifier et homogénéiser les règles de gestion, quel que soit le type de congés (congés payés légaux, congés payés conventionnels, RTT…),
- donner à chaque salarié la possibilité de disposer de ses droits à congés payés dés le 1er Janvier de chaque année,
- donner à tout nouvel embauché la possibilité de disposer des droits à congés payés dés son intégration dans ST,
- améliorer certains droits, notamment en matière de congés payés pour évènements familiaux,
- clarifier les règles d'acquisition et de prise des congés payés,
- impliquer les salariés et leur hiérarchie dans une gestion prévisionnelle concertée et responsable des congés payés afin de limiter l'impact des fluctuations conjoncturelles,
- uniformiser les outils informatiques de gestion des congés payés,

- enfin, participer par cette simplification à l'harmonisation des règles ST en Europe en matière de congés payés.

TITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des établissements de STMicroelectronics SA et SAS.

Ces dispositions seront complétées sur certains points par des dispositions définies au niveau de chaque établissement.

Ces dispositions annulent et se substituent aux dispositions des articles :

- 2.1 à 2.8 de l'accord d'entreprise du 10 octobre 1986 relatif aux garanties sociales applicables aux salariés de Thomson Semi-conducteur,
- 3.3 de l'accord d'entreprise du 11 juin 1991 relatif à la gestion des congés payés et aux effets des jours fériés tombant un jour ouvrable non travaillé,

ainsi qu'à toutes autres clauses ou usages liés aux congés payés pouvant exister dans l'entreprise.

TITRE 2 - APPRECIATION DU DROIT A CONGES PAYES LEGAUX

ARTICLE 1 - PERIODE DE REFERENCE (1er JANVIER – 31 DECEMBRE)

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, article L 223-2 alinéa 2 du code du travail et article 8.4 de l'avenant du 29 janvier 2000 portant révision de l'accord national du 28 juillet 1998, sur l'organisation du travail dans la métallurgie, le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit aux congés est fixé au 1er janvier de chaque année.

La période annuelle de référence pour les congés payés s'étend donc du 1er janvier au 31 décembre, et coïncide avec l'année civile à compter du 1er janvier 2003.

ARTICLE 2 - OUVERTURE DES DROITS A CONGES PAYES LEGAUX

La durée du congé est déterminée en fonction du temps de travail effectif du salarié au cours de la période de référence, soit du 1er janvier au 31 décembre.

2.1 - PRINCIPE D'ACQUISITION MENSUELLE

Le congé s'acquiert par fraction tous les mois au cours de la période de référence, s'étendant du 1er janvier au 31 décembre, sans que la durée totale du congé légal acquis au cours de ladite période ne puisse dépasser 25 jours ouvrés pour un salarié travaillant 5 jours par semaine.
Pour les salariés travaillant sur moins de 5 jours par semaine, cette durée maximale de 25 jours est proratisée sur la base du nombre de jours travaillés par semaine, conformément aux accords d'établissement et d'entreprise relatifs à l'organisation du temps de travail et au fonctionnement en mode continu économique.

Chaque salarié acquiert une fraction égale à 1/12ème(1) de ses congés payés annuels, par période de 4 semaines (cf. Annexe 1) quelle que soit la répartition de l'horaire de travail sur les différents jours de la semaine.

2.2 - DISPONIBILITE DES DROITS A CONGES PAYES

Les salariés disposent de tous les droits à congés payés annuels légaux, conventionnels et RTT dès le 1er janvier de chaque année.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée égale ou supérieure à 6 mois disposent dès le 1er jour de leur contrat de tous les droits à congés payés légaux et RTT correspondant à la durée du contrat dans la limite du droit à congés acquis au cours de l'année de référence. Cette disposition vaut pour tous les CDD à terme certain et quel que soit le motif de recours. Pour le cas spécifique des CDD sans terme certain, les droits disponibles dès le 1er jour du contrat sont calculés sur la base de la durée minimale fixée au contrat.

En cas de renouvellement du CDD, les droits disponibles dès le 1° jour du renouvellement sont calculés sur la durée de celui-ci et dans la limite des droits à congés acquis au cours de l'année de référence.

Pour tous les contrats d'une durée inférieure à 6 mois, conformément aux dispositions de l'article L122-3-3 du code du travail et de l'article 13 de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990, les salariés bénéficieront d'une indemnité compensatrice de congés payés perçue au terme de leur contrat de travail ; la durée limitée de leur mission ne permettant pas une prise effective des congés. A titre dérogatoire et pour répondre à un besoin spécifique des demandes éventuelles de congés pourront être validées par la hiérarchie.

---

[1] La fraction mensuelle est égale à 2.08 jours ouvrés, soit 25 jours ouvrés par an divisés par 12 mois pour les salariés travaillant 5 jours semaine.
Le 1er mois la fraction est arrondie à l'entier immédiatement supérieur ; les mois suivants, chaque fraction mensuelle est cumulée avec les fractions déjà acquises et arrondies à l'entier immédiatement supérieur.

Company Internal

TITRE 3 - CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES

Les droits à congés payés supplémentaires sont dus intégralement, sans proportionnalité dès lors que le salarié concerné en rempli les conditions.

ARTICLE 3 - CONGES D'ANCIENNETE

La durée du congé légal annuel peut être majorée en raison de l'âge et/ou de l'ancienneté conformément aux dispositions conventionnelles de la métallurgie.

3.1 - CONGES D'ANCIENNETE DES MENSUELS

(article 27 CC de la région Parisienne des mensuels du 16/07/54 et article 2.1.1 de l'accord d'entreprise du 29 octobre 1986 relatif aux garanties sociales modifiés)

Ces jours d'ancienneté (cf. Annexe 2) s'acquièrent chaque année à la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise. Ils sont disponibles dès le 1er janvier de chaque année.

3.2 - CONGES D'ANCIENNETE DES INGENIEURS ET CADRES

(article 14 de la convention collective du 13 mars 1972 et article 2.1.2 de l'accord d'entreprise du 29 octobre 1986 relatif aux garanties sociales modifiés)

Ces jours d'ancienneté (Annexe 2 bis) s'acquièrent chaque année à la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise. Ils sont disponibles dès le 1er janvier de chaque année.
Le présent accord étend aux personnels assimilés-cadres, coefficients 335, 365 et 395, le bénéfice des jours d'ancienneté des ingénieurs et cadres.

3.3 - DISPOSITIONS PARTICULIERES

Les salariés ayant 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient l'année de cet évènement d'une semaine exceptionnelle, équivalent semaine travaillée, de congés supplémentaires. Ces jours sont disponibles dès le 1er janvier de l'année où ils sont acquis ; ils doivent être pris par accord entre la direction et le salarié et en tout état de cause avant le 31 décembre de cette même année.

ARTICLE 4 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR RAPPEL EN COURS DE CONGES

Il est accordé à l'ingénieur et cadre rappelé à titre exceptionnel pendant son congé, un congé supplémentaire de 2 jours ouvrés, ainsi que le remboursement des frais occasionnés par ce rappel (article 14 CCN du 13 mars 1972 des ingénieurs et cadres). Ces jours doivent être pris, sauf situation exceptionnelle, avant le terme de la période de référence, soit avant le 31 décembre.

ARTICLE 5 - CONGES SUPPLEMENTAIRES DES MERES DE FAMILLE

(Extension de l'article L 223-5 du code du travail)

Le présent accord étend aux pères de famille les dispositions de l'article L 223-5 du code du travail qui prévoient pour les mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente le bénéfice de 2 jours ouvrés de congés supplémentaires par enfant à charge.
Ces jours doivent être pris avant le terme de la période de référence, soit avant le 31 décembre.

ARTICLE 6 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

(dispositions combinées des articles 28 de la CC des mensuels de la Métallurgie Parisienne du 16/07/1954 et 15 de la CCN des cadres du 13/03/1972 et des dispositions de l'accord d'entreprise du 29 octobre 1986 relatif aux garanties sociales étendues)

Des congés supplémentaires sont accordés (cf. Annexe 3) sans condition d'ancienneté en fonction des événements familiaux suivants :

- 1 semaine civile pour le décès d'un enfant,
- 3 jours ouvrés pour le décès d'un frère ou d'une sœur

Ces jours de congés s'acquièrent et se prennent lors de la survenance de l'événement.
Des délais de route pourront être accordés sur justificatifs lorsque l'événement familial se déroule dans une localité nécessitant un temps de voyage important.

ARTICLE 7 - JOUR DE CONGE SUPPLEMENTAIRE POUR JOUR FERIE TOMBANT UN JOUR OUVRABLE NON OUVRE

Dans le cadre du décompte en jours ouvrés des congés payés, une contrepartie sous la forme d'un congé supplémentaire est accordée à l'ensemble du personnel lorsqu'un jour férié tombe un jour ouvrable non travaillé afin d'avoir le même nombre de jours de congés que si le décompte s'était effectué en jours ouvrables.

Ce congé supplémentaire accordé annuellement s'ajoute aux congés payés légaux et conventionnels. Il est disponible dès le 1er janvier de chaque année et doit être pris avant la fin de la période de référence, soit avant le 31 décembre.
Ce droit à congé supplémentaire dépend du type d'organisation du travail : travail à la semaine, travail en continu voire en équipe de week-end. Ce droit tient compte de la situation particulière des salariés en équipe travaillant sur moins de 4 jours semaine, le raisonnement en jours ouvrables étant en effet peu opérationnel pour ces salariés qui travaillent notamment le dimanche, jour considéré comme non ouvrable.

Dans le cas où le nombre de jours de présence hebdomadaire varie dans le cadre d'un cycle de travail organisé sur plusieurs semaines, c'est le nombre de jours moyens du cycle qui est pris comme valeur de référence.
Si cette valeur aboutit à une fraction de journée ou de poste, celle-ci pour apprécier la compensation à accorder, sera arrondie à l'entier le plus proche (Cf. Annexe 4).

ARTICLE 8 - CONGES SUPPLEMENTAIRES DE FRACTIONNEMENT

(Dispositions combinées de l'accord d'entreprise du 29 octobre 1986 relatif aux garanties sociales et de l'article L 223-8 du code du travail)

Les salariés qui au 1er juin de l'année en cours ont une ancienneté dans l'entreprise au moins égale à 5 mois bénéficient d'un droit à un jour de congé supplémentaire. Ce jour de congé supplémentaire se substitue de plein droit au jour ouvré de congé de fractionnement dû en application de l'article L223-8 du code du travail lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est compris entre 3 et 4 jours ouvrés[2] . Ce jour de fractionnement est disponible dès le 1er janvier de chaque année.

Lorsque le nombre de jours pris sur le congé principal (4 premières semaines) en dehors de la période légale précitée est au moins égal à 5 jours ouvrés, le salarié concerné bénéficiera conformément à l'article L 223-8 du code du travail d'un 2e jour ouvré de congé.

[2] Pour un salarié travaillant 5 jours semaine.

ARTICLE 9 - ABSENCE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

Tout salarié, père et mère dispose d'un droit d'absence rémunérée par année civile pour soigner un enfant malade dans les conditions suivantes :

- la durée de l'absence ne peut excéder 3 jours ouvrés, rémunérés à 100%,
- un jour supplémentaire d'absence, rémunéré à 50% pour les familles de plus de un enfant à charge,
- un jour supplémentaire d'absence, rémunéré à 100% en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge,
- le salarié doit présenter un certificat médical,
- l'enfant doit être âgé de moins de 12 ans. La limite d'âge est supprimée pour les enfants handicapés.

TITRE 4 - DECOMPTE DES CONGES PAYES

ARTICLE 10 - DECOMPTE EN JOURS OUVRES

Par dérogation au principe légal, le calcul et le décompte des droits aux congés payés sont exprimés en jours ouvrés (travaillés).

Pour le décompte en jours ouvrés, l'entreprise applique une équivalence selon le mode de calcul suivant :

$$\frac{\text{30 jours ouvrables x nombre de jours ouvrés par semaine}}{\text{6 (jours ouvrables)}}$$

ARTICLE 11 - CAS PARTICULIERS

11.1 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Concernant les salariés à temps partiel le calcul et le décompte des droits aux congés payés sont exprimés en jours ouvrés (travaillés).

Le décompte des jours de congés s'effectue alors selon la formule citée à l'article précédent.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de jours de congés en jours ouvrés dont bénéficie le salarié à temps partiel en fonction du nombre de jours travaillés dans l'année et par application de la formule de calcul précitée.

Conversion des jours ouvrables de congés payés en jours ouvrés

Jours de travail par semaine[1]	Travail effectif											
	En mois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	En semaines	4	8	12	16	20	24	28	32	36	40	44	48
	en jours ouvrables	24	48	72	96	120	144	168	192	216	240	264	288
5	Total jours travaillés	20	40	60	80	100	120	140	160	180	200	220	240
	CP acquis en jours ouvrés [2]	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25
4	Total jours travaillés	16	32	48	64	80	96	112	128	144	160	176	192
	CP acquis en jours ouvrés	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20
3	Total jours travaillés	12	24	36	48	60	72	84	96	108	120	132	144
	CP acquis en jours ouvrés	2	3	4	5	7	8	9	10	12	13	14	15
2	Total jours travaillés	8	16	24	32	40	48	56	64	72	80	88	96
	CP acquis en jours ouvrés	1	2	3	4	5	5	6	7	8	9	10	10
1	Total jours travaillés	4	8	12	16	20	24	28	32	36	40	44	48
	CP acquis en jours ouvrés	1	1	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5

[1] Nombre de jours habituellement travaillés par salarié dans la semaine (hors décompte des différents types de CP)
[2] Le nombre de CP en jours ouvrés a été arrondi

11.2 - DISPOSITIONS APPLICABLES EN CAS DE CHANGEMENT EN COURS D'ANNEE DU MODE D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les modalités de calcul des droits à congés payés en cas de changement en cours d'année du mode d'organisation du temps de travail feront l'objet d'une note d'application.

TITRE 5 - PRISE DES CONGES PAYES

ARTICLE 12 - MODALITES DE PRISE DES CONGES

12.1 - LE PRINCIPE

Conformément aux dispositions légales (Article L 223-1 du code du travail) et conventionnelles (article 1 de l'accord national 23 février 1982), les congés payés légaux et les congés supplémentaires conventionnels doivent être obligatoirement pris chaque année, au cours de la période de référence, soit du 1er janvier au 31 décembre.

Le remplacement du congé par une indemnité compensatrice est interdit sauf cas prévus par la loi.

Au 31 octobre de chaque année, la hiérarchie informera chaque salarié qui n'a pas encore planifié le solde de ses droits à congés payés de l'année et sera fondé à exiger des intéressés qu'ils prennent effectivement leurs congés avant la fin de la période de prise des congés payés, soit avant le 31 décembre de chaque année ou qu'ils les placent dans le CET conformément aux dispositions en vigueur.

12.2 - EXCEPTIONS

12.2.1 - Congé sabbatique et congé pour création d'entreprise

Le salarié peut demander éventuellement de reporter des congés jusqu'au départ en congés création d'entreprise ou congé sabbatique.

Ce report ne peut concerner que la 5e semaine de congés payés et les congés conventionnels.

Une indemnité compensatrice de congés payés équivalente aux congés non pris est perçue par le salarié au départ en congé pour création d'entreprise ou congé sabbatique.

12.2.2 - Report des congés payés pour fait de maladie du salarié

Lorsque le salarié n'a pas pu solder ses congés payés pour cause de maladie, le reliquat de congés payés sera traité de la façon suivante :

- si la maladie prend fin avant le terme de la période de référence, le reliquat des congés payés sera, après concertation avec l'employeur, pris en priorité sur la période restante à courir ou à défaut compensé par le versement d'une indemnité compensatrice ; un panachage entre ces deux solutions restant possible,

- si la maladie se prolonge au-delà de la période de référence, le reliquat des congés payés donnera lieu, après concertation avec l'employeur, à un report sur le premier trimestre de l'année suivante.

ARTICLE 13 - PERIODE DE PRISE ET FIXATION DES CONGES PAYES LEGAUX

La période annuelle de prise du congé payé légal est fixée par le présent accord du 1er janvier au 31 décembre.

Chaque année au mois d'octobre, la Direction de chaque établissement consultera les instances représentatives du personnel sur le plan d'étalement prévisionnel des congés payés légaux c'est-à-dire du congé principal (4 semaines, équivalent semaines travaillées) et de la 5ème semaine. Ce plan prévisionnel est établi en fonction du niveau d'activité des sites (prise par roulement ou fermeture d'établissement).
Du fait de la disponibilité de tous les droits à congés payés dès le 1er janvier de chaque année, le plan prévisionnel peut éventuellement conduire à la prise de congés payés de l'année en cours par anticipation.

Une information relative au plan prévisionnel annuel doit être faite auprès du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de la période de référence, soit au plus tard le 1er novembre de chaque année.

Dans tous les cas, des ajustements rendus nécessaires par l'évolution de la situation de l'entreprise pourront être apportées à ce planning prévisionnel annuel, après consultation et avis des DP et du CE, dans un délai d'un mois.

A l'intérieur de la période de prise des congés payés légaux, les départs sont établis en concertation avec les salariés et ne peuvent être modifiés par l'employeur dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ (article L223-7 du code du travail).

Lors de l'établissement des dates de départ, il sera tenu compte de la situation de famille des salariés, notamment des possibilités de congés du conjoint, et de son

ancienneté. Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé commun.
Ainsi, la Direction de chaque établissement élabore le planning prévisionnel annuel des congés payés légaux en définissant :

13.1 - PERIODE DE PRISE ET DUREE DU CONGE PRINCIPAL (QUATRE SEMAINES DE CONGES PAYES)

La fixation de la période et de la durée du congé principal devra être effectuée dans le respect des prescriptions légales suivantes :

La durée du congé principal pouvant être prise en une seule fois ne peut excéder 20 jours ouvrés, ou quatre semaines, équivalent semaines travaillées [3] (Art. L 223-8 du Code du Travail.)

Une fraction du congé principal doit être au moins de 10 jours ouvrés continus[4] et doit être prise obligatoirement pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

En cas de fractionnement du congé principal, les jours du congé principal restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois sur n'importe quelle période de l'année. Les jours de congé principal pris en dehors de la période 1er mai-31 octobre ouvrent droit au bénéfice d'un jour supplémentaire de fractionnement en application des dispositions de l'article 6 du titre III du présent accord.

Les partenaires sociaux recommandent que dans la fixation de la période et de la durée du congé principal soient prises au mieux en compte les périodes de vacances scolaires.

13.2 - PERIODE DE PRISE DE LA 5E SEMAINE DE CONGES PAYES

L'employeur fixe dans le cadre du plan prévisionnel annuel la période de prise de la 5° semaine de congés payés. La période de prise de la 5e semaine peut être déterminée sur n'importe quelle période de l'année de référence du 1er janvier au 31 décembre.

La durée des congés payés légaux pouvant être prise en une seule fois ne peut excéder 20 jours ouvrés, la 5e semaine n'est donc pas accolé au congé principal.

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

[3] Pour un salarié travaillant 5 jours semaine.
[4] Pour un salarié travaillant 5 jours semaine.

Les jours de congés payés légaux pris au titre de la 5° semaine de congés payés peuvent être accordés en une ou plusieurs fractions en tenant compte des besoins de l'établissement voire de chaque organisation de travail.

La 5° semaine peut être prise soit de façon continue, soit fractionnée sans que le fractionnement nécessite l'accord préalable du salarié.

ARTICLE 14 - PERIODE DE PRISE ET FIXATION DES CONGES PAYES CONVENTIONNELS ET RTT

Les demandes de prise de congés payés conventionnels et RTT doivent être préalablement validées par la hiérarchie au même titre que les congés payés légaux. Ces congés conventionnels et RTT peuvent être pris sur n'importe quelle période de l'année de référence, soit du 1er janvier au 31 décembre. Ils peuvent être accolés au congé principal.

ARTICLE 15 - OUTIL DE GESTION INFORMATISE DES CONGES PAYES

Un outil informatique de gestion et de suivi des congés payés sera mis à la disposition de chaque organisation de travail de manière à accompagner la gestion prévisionnelle annuelle des congés payés. Afin d'optimiser la gestion prévisionnelle des congés payés annuels, l'ensemble des salariés et des managers s'accordent pour respecter les règles de bonne conduite suivantes.
Cet outil informatique a pour objectif à terme de donner à chaque salarié l'accès à la gestion de ses congés payés.

15.1 - DEMANDES DE PRISE DE CONGES PAYES

Chaque salarié doit effectuer sa demande de prise de congés payés au moyen de l'outil informatique de gestion approprié. Sauf accord entre le salarié et sa hiérarchie sur un délai de préavis réduit, les demandes de prise des congés payés doivent être faites dans le respect des délais suivants :

- 5 semaines civiles avant la date prévue de départ, pour une demande de prise de congés dont la durée est supérieure ou égale à 2 semaines, équivalent semaine travaillée,

- 15 jours avant la date prévue de départ, pour une demande de prise de congés dont la durée est comprise entre 1 et 2 semaines, équivalent semaine travaillée,

- 1 semaine civile avant la date prévue de départ, pour une demande de prise de congés dont la durée est comprise entre 2 et 4 jours ouvrés.

15.2 - VALIDATION DES DEMANDES DE PRISE DE CONGES PAYES

Chaque manager doit valider ou refuser les demandes de prise de congés dans le respect des délais suivants :

- 4 semaines civiles avant la date de départ, pour les demandes de prises de congés dont la durée est supérieure ou égale à 2 semaines, équivalent semaine travaillée,

- 10 jours avant la date de départ, pour les demandes de prise de congés dont la durée est comprise entre 1 et 2 semaines, équivalent semaine travaillée,

- 5 jours avant la date de départ, pour les demandes de prise de congés dont la durée est comprise entre 2 et 4 jours ouvrés.

Les congés payés d'une journée sont seulement subordonnés à l'accord de la hiérarchie.

A défaut de validation des demandes de prise de congés par le manager dans le respect des délais ci-dessus, la demande est orientée vers la Direction des Ressources Humaines du site pour être traitée avec le manager.

Par ailleurs, pour permettre une gestion optimale des congés, chaque salarié doit, dans la mesure du possible, planifier à titre prévisionnel la prise de ses congés annuels sur toute la période au moyen de l'outil informatique de gestion mis à sa disposition.

Il est bien entendu que des ajustements de ce calendrier pourront intervenir tout au long de la période de référence, pour tenir compte, soit de contraintes organisationnelles liées à des évolutions conjoncturelles, soit des sujétions des salariés. Ces modifications ne pourront se faire que dans le strict respect des conditions énoncées dans les articles précédents dudit accord et dans le cadre d'une concertation le plus en amont possible entre le salarié et sa hiérarchie.

La validation des demandes de prise de congés formulées par les salariés sera éventuellement subordonnée à un pourcentage de « présentéisme » indispensable notamment à la production et défini au niveau de chaque établissement en fonction des contraintes particulières de certaines organisations de travail.

ARTICLE 16 - INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES ET DEPART DE L'ENTREPRISE

Compte tenu des dispositions des articles 2 et 3 du Titre 5 du présent accord, les jours de congés légaux, conventionnels et les jours de RTT peuvent être pris de façon forfaitaire et « anticipée » dès le 1er janvier de chaque année. Le départ du salarié de l'entreprise, au cours de la période de référence, suite à une rupture de

son contrat de travail pour quelque motif que se soit, donnera lieu à l'élaboration d'un solde des compteurs congés payés (légaux, conventionnels et RTT) positif ou négatif.

Dans l'hypothèse d'un solde positif, une indemnité compensatrice de congés payés sera versée avec le solde de tout compte correspondante aux jours de congés acquis et non pris.

Dans le cas d'un solde négatif (nombre de jours pris au cours de la période précédant le départ supérieur au nombre de jours acquis à la date de rupture effective du contrat de travail, soit au terme du préavis exécuté ou non), une retenue de salaire, au titre de l'avance sur salaire effectuée lors de la prise anticipée des congés payés de l'année, sera réalisée sur le solde de tout compte correspondante au nombre de jours de congés pris en sus du nombre de jours acquis.

TITRE 6 - PERIODE TRANSITOIRE

Les parties conviennent que la mise en place de ce nouveau système à compter du 1er janvier 2003 implique que soient traités les congés payés légaux acquis entre le 1er juin et le 31 décembre 2002, soit l'équivalent de 3 semaines de congés payés pour un salarié qui a travaillé 5 jours par semaine entre le 1er juin et 31 décembre 2002. Ces congés payés légaux pourront être pris selon les modalités ci-dessous et donneront lieu au bénéfice d'un jour de fractionnement lors du solde de ces congés soit au plus tard le 31 décembre 2004 :

- 2 semaines, équivalent semaine travaillée, seront planifiées au choix du salarié et après validation du responsable hiérarchique avant la fin de l'exercice 2003,

- Le reliquat sera soit pris avant le 31 décembre 2004 soit placé le 31 décembre 2004 dans le compte épargne temps.

Par exception au principe de la prise de ces semaines de congés payés légaux et par dérogation aux dispositions de l'article II de l'avenant n° 2 à l'accord-cadre d'entreprise d'aménagement, d'organisation et de réduction du temps de travail du 7 avril 2000, le reliquat placé dans le compte épargne temps se fera en dehors des limites annuelles de placement des congés payés dans le CET.

En cas de fermeture totale ou partielle d'établissement à compter de la signature de l'accord, les jours de fermeture pourront être pris, au choix du salarié, sur ces deux semaines.

TITRE 7 - DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 17 - DATE D'EFFET ET DUREE D'APPLICATION

Le présent accord prend effet à compter du **1er janvier 2003**.
Pour l'année 2003, par dérogation aux dispositions de l'article 2 titre V, les plannings prévisionnels de congés payés légaux des établissements seront soumis à la consultation des instances représentatives du personnel après signature du présent accord.

ARTICLE 18 - DENONCIATION DE L'ACCORD

La dénonciation par la Direction d'un accord collectif de travail à durée indéterminée que définit l'article L132-8 alinéa 1 du code du travail doit s'accompagner dans le cadre du présent accord d'une clause spécifique, en cas de reprise du régime antérieur de congés payés, permettant aux salariés de se voir « restaurer » les droits à congés payés acquis tels qu'ils en auraient bénéficié si l'ancien régime avait été maintenu.

En tout état de cause, cet octroi de droit ne devra pas conduire à créditer plus de 25 jours ouvrés de congés payés légaux pour la nouvelle période de référence.

ARTICLE 19 - DEPOT DE L'ACCORD

Le présent avenant sera déposé :

- en 5 exemplaires auprès de la D.D.T.E.F.P. de Paris – Service « Conventions et accords collectifs » - 210 quai de Jemmapes - 75462 Paris Cedex 10

- en 1 exemplaire auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris – 27 rue Louis Blanc – 75484 Paris cedex 10

A Paris, le 5 décembre 2002

La Société STMicroelectronics S.A.,
représentée par **Thierry DENJEAN**

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**

CFDT	M. Pierre HENRY Délégué Syndical Central
CFE-CGC	M. Armand BLOTTIN Délégué Syndical Central
C.F.T.C.	Mme Brigitte MULTEAU Délégué Syndical Central
CGT	M. Marc LEROUX Délégué Syndical Central
C.G.T. / F.O.	M. Jean-Michel JOURDAN Délégué Syndical Central

ANNEXE

Liste des établissements rentrant dans le champ d'application de l'Accord

- **STMicroelectronics S.A.**

• BIOT	Bât n° 6 Le village d'entreprise Greenside Quartier des Templiers ZAC Saint Philippe II 400 avenue Roumanille 06410 BIOT
• CROLLES	Z.I. de Pré-Roux 850, rue Jean Monnet - BP 16 38921 CROLLES CEDEX
• PARIS	29, boulevard Romain Rolland 75669 PARIS CEDEX 14
• GRENOBLE	12 rue Horowitz - BP 217 38019 GRENOBLE
• RENNES	3, rue de Suisse - BP 4199 35041 RENNES CEDEX
• ROUSSET	Z.I. de Peynier/Rousset Avenue Victoire - BP 2 13106 ROUSSET CEDEX
• SAINT GENIS	Rue E. Branly Le Technoparc du Pays de Gex BP 112 01630 SAINT GENIS
• TOURS	16, rue Pierre & Marie Curie - BP 7155 37071 TOURS CEDEX 2

- **STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.**

• ROUSSET	Z.I. de Peynier/Rousset Avenue Coq 13790 ROUSSET

ANNEXE 1

DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Les périodes de congés payés, les repos compensateurs, les périodes de repos des femmes en couche, les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, les périodes de suspension du contrat de travail limitées à une durée ininterrompue d'un an pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé.

Plusieurs autres articles du code du travail et des conventions collectives de la métallurgie assimilent expressément certaines périodes à du temps de travail effectif. Il s'agit notamment :

- des jours de congé pour évènements familiaux prévus par l'article L 226-1,
- des jours de repos de femmes en couche prévus par l'article L 122-26 (congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité,
- des absences pour congés individuel de formation (art. L 931-7) et pour congé de bilan de compétences (art. L 931-23),
- des absences pour congés de formation économique, sociale et syndicale (art. L 451-1 à L 451-5),
- des jours fériés chômés,
- de la maladie de droit commun (Article 27 de la CC de la région Parisienne des mensuels du 16 juillet 1954 – Article 14 de la CCN des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972),
- des congés pour soigner un enfant malade,
- les absences exceptionnelles de courte durée autorisées (art.14 CCN des ingénieurs et cadres).

ANNEXE 2

CONGES D'ANCIENNETE DES MENSUELS

L'accord national de la métallurgie du 23 février 1982 prévoit qu'à la durée du congé annuel légal de 5 semaines, s'ajoute un congé d'ancienneté au moins égal à :

Ancienneté	Nombre de jours supplémentaires	
10 ans	1	Plus un jour supplémentaire pour les salariés âgés de plus de 50 ans et ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise [5].
15 ans	2	
20 ans et plus	3	

ANNEXE 2 BIS

CONGES D'ANCIENNETE DES INGENIEURS ET CADRES

Le congé annuel principal est augmenté d'un congé supplémentaire d'au moins :

- 2 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 30 ans et ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise,
- 4 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 35 ans et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

[5] Acquis dès que l'intéressé a obtenu l'âge et l'ancienneté requise

ANNEXE 3

CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Type d'événements	Nombre de jours de congés
Décès du conjoint, d'un enfant	1 semaine civile
Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur	3 jours ouvrés
Mariage du salarié	1 semaine civile
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré
Décès d'un beau-parent, d'un grand-parent ou d'un petit enfant	1 jour ouvré
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés

ANNEXE 4

JOUR DE CONGE SUPPLEMENTAIRE POUR JOUR FERIE TOMBANT UN JOUR OUVRABLE NON TRAVAILLE

	Horaires organisés sur un nombre de jours de présence hebdomadaire supérieure à 3 jours	Horaires organisés sur un nombre de jours de présence hebdomadaire inférieure ou égale à 3 jours
Horaire organisé à la journée	Octroi d'une demi-journée supplémentaire de congé	Octroi d'une journée supplémentaire de congé
Horaire organisé en équipe	Octroi d'un demi-poste supplémentaire de congé	Octroi d'un poste supplémentaire de congé

Conformément aux dispositions de l'article 5.2.3.1 de l'accord cadre d'entreprise du 7 avril 2000 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, les ingénieurs et cadres gérés dans le cadre d'un forfait jour bénéficient d'une demi-journée de congé supplémentaire qui s'ajoute à la demi-journée de congé prévue dans le cadre du système ci-dessus.

AVENANT N°1
A L'ACCORD D'ENTREPRISE
RELATIF A LA GESTION ANNUELLE DES CONGES PAYES STMICROELECTRONICS DU 5 DECEMBRE 2002

La société STMicroelectronics S.A.,
Siège social : 29 boulevard Romain Rolland – 92120 MONTROUGE
N° SIREN : 341 459 386
Code APE : 2611 Z

La société STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.,
Siège social : Z.I. de Peynier/Rousset – avenue Coq – 13790 ROUSSET
N° SIREN : 414 969 584
Code APE : 2611 Z

La société STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.,
Siège social : 850 rue Jean Monnet – 38926 CROLLES Cedex
N° SIREN : 399 395 581
Code APE : 2611 Z

La société STMicroelectronics (Tours) S.A.S.,
Siège social : 16 rue Pierre & Marie Curie – BP 7155 – 37071 TOURS Cedex 2
N° SIREN : 380 932 590
Code APE : 2611 Z

La société STMicroelectronics (Grenoble 2) S.A.S.,
Siège social : 12 rue Jules Horowitz – BP 217 – 38019 GRENOBLE Cedex
N° SIREN : 487 678 617
Code APE : 2611 Z

La société ST-Ericsson (Grenoble) SAS
Siège social : 12 rue Jules Horowitz – 38000 GRENOBLE

N° SIREN : 504 940 925
Code APE : 2611 Z

La société ST-Ericsson (France) SAS
Siège social : 12 rue Jules Horowitz – 38000 GRENOBLE

N° SIREN : 409 768 520
Code APE : 2611 Z

ci-après dénommées l'Entreprise,

Représentées par

François SUQUET, Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Sociales STMicroelectronics France, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

ET

Patrice MIMENZA, Directeur des Ressources Humaines de ST-Ericsson (France) SAS et ST-Ericsson (Grenoble) SAS, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales Représentatives**, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central**,**

D'autre part,

SOMMAIRE

ARTICLE 1 – OBJET **5**
ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION **5**
ARTICLE 3 – PERIODE TRANSITOIRE **5**
ARTICLE 4 – DISPOSITIONS DIVERSES **7**
ARTICLE 5 – DUREE-DENONCIATION-REVISION **7**
5.1 – DUREE 7
5.2 – DENONCIATION 7
5.3 – REVISION 8
ARTICLE 6 – DEPOT - PUBLICITE **8**
ANNEXE 1 **11**

PREAMBULE

Dans le souci d'assurer une identité commune au sein de ST-Ericsson, la Direction et les organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise souhaitent assurer un traitement identique de l'ensemble des salariés de l'Entreprise en France.

Pour ce faire, il est nécessaire d'assurer une harmonisation dans les statuts sociaux régissant les salariés de l'Entreprise. Les parties sont donc convenues d'aligner autant que faire se peut les différents régimes conventionnels applicables dans l'entreprise hérités de l'origine de chacune des entités composant l'Entreprise.

Les parties conviennent que les garanties offertes au sein de l'Unité Economique et Sociale par l'accord d'entreprise STMicroelectronics relatif à la gestion annuelle des congés payés du 5 décembre 2002 sont globalement plus favorables que les dispositions de l'accord sur l'alignement des congés payés et des jours de RTT sur la base de l'année civile du 19 octobre 2005 dénoncé et prorogé jusqu'au 31 décembre 2013 par accord d'entreprise ST-Ericsson (France) SAS relatif à la prorogation et à la révision des accords Philips sur le temps de travail et les congés payés du 1er juin 2012.

Les modalités définies par le présent avenant se substituent donc dès l'entrée en vigueur du présent avenant aux différents régimes existant jusque-là afin de mettre en œuvre un dispositif unique pour l'ensemble des salariés en France.

Les dispositions des accords ci-dessous portant sur la gestion des congés payés cesseront définitivement de s'appliquer aux salariés de ST-Ericsson (France) SAS à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord :

- Accord sur l'alignement des congés payés et des jours de réduction du temps de travail (RTT) sur la base de l'année civile du 19 octobre 2005 dénoncé et prorogé par :
- Accord d'entreprise ST-Ericsson (France) SAS relatif à la prorogation et à la révision des accords Philips sur le temps de travail et les congés payés du 1er juin 2012.

Les dispositions du présent avenant se substituent également à l'ensemble des usages et décisions unilatérales portant sur la gestion annuelle des congés payés applicables aux salariés de ST-Ericsson (France) SAS qui prennent fin et ne s'appliquent donc plus à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent avenant a pour objet d'étendre le champ d'application de l'accord d'entreprise du 5 décembre 2002 relatif à la gestion annuelle des congés payés à l'ensemble des salariés de ST-Ericsson (France) SAS dont la liste des établissements figure en annexe 1.

Le présent avenant porte également révision à l'accord d'entreprise ST-Ericsson (France) SAS relatif à la prorogation et à la révision des accords Philips sur le temps de travail et les congés payés du 1er juin 2012.

Le présent avenant a enfin pour objet de définir les modalités d'alignement des congés payés des salariés de ST-Ericsson (France) SAS pour la période transitoire définie ci-après.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des salariés de ST-Ericsson (France) SAS dont la liste des établissements figure en annexe 1.

Les parties conviennent donc par le présent avenant d'appliquer en l'état l'ensemble des dispositions de l'accord d'entreprise STMicroelectronics relatif à la gestion annuelle des congés payés du 5 décembre 2002 aux salariés de ST-Ericsson (France) SAS dès le 1er janvier 2013.

ARTICLE 3 – PERIODE TRANSITOIRE

Les parties au présent avenant rappellent qu'en application des dispositions de l'accord du 5 décembre 2002, les congés payés des salariés de STMicroelectronics et de ST-Ericsson (Grenoble) SAS sont acquis et pris sur l'année civile.

En conséquence, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, soit le 1er janvier 2013, les salariés de ST-Ericsson (France) SAS acquerront et prendront leurs congés payés sur une même période allant du 1er janvier au 31 décembre.

Toutefois, les parties au présent avenant soulignent qu'en application des dispositions conventionnelles portant sur la gestion des congés au sein de ST-Ericsson (France) SAS, les salariés de cette entité acquièrent leurs congés sur l'année civile et les prennent l'année civile n+1.

Les parties conviennent donc que pour appliquer à l'ensemble des salariés de ST-Ericsson en France le système de gestion annuelle des congés payés prévu par l'accord du 5 décembre 2002, à compter du 1er janvier 2013, il est nécessaire que soient traités les congés payés légaux acquis entre le 1er janvier et le 31 décembre 2012 pour les salariés de ST-Ericsson (France) SAS, soit 25 jours de congés payés

pour un salarié qui a travaillé 5 jours par semaine, ainsi que les congés d'ancienneté acquis entre le 1er janvier et le 31 décembre 2012, soit de 1 à 3 jours.

Dans ces conditions, il a été convenu que les congés payés acquis durant l'année civile 2012 et non pris par les salariés de ST-Ericsson (France) SAS seront gérés de la façon suivante :

Les congés payés légaux acquis entre le 1er janvier et le 31 décembre 2012, (5 semaines de congés payés pour un salarié qui a travaillé 5 jours par semaine sur cette période) par les salariés de ST-Ericsson (France) SAS donneront lieu au bénéfice d'un jour de fractionnement acquis au 31 octobre 2013.

Par ailleurs, les congés acquis durant l'année civile 2012 et non pris par les salariés de ST-Ericsson (France) SAS pourront être pris selon les modalités suivantes :

- ✓ Une semaine, équivalent semaine travaillée, sera planifiée chaque année au choix du salarié de façon continue ou fractionnée, selon les mêmes modalités que les congés acquis au cours de l'exercice, avant la fin des exercices 2013, 2014, 2015, 2016 et 2017. Il sera accordé, à la demande du salarié et après validation de la hiérarchie, la possibilité de prendre plus d'une semaine par exercice, notamment dans le cadre d'une baisse d'activité.

- ✓ Les éventuels jours d'ancienneté (de 1 à 3 jours), seront pris au choix du salarié sur la période 2013 à 2017.

- ✓ En 2017, le reliquat éventuel des congés payés légaux (uniquement la cinquième semaine, dite « CP5 ») et des congés d'ancienneté sera soit pris avant le 31 décembre 2017 soit placé le 31 décembre 2017 dans le compte épargne temps. Ce placement exceptionnel dans le CET pourra dépasser le plafond annuel de placement prévus par l'accord d'entreprise relatif au Compte Epargne Temps du 18 mars 2011.

Les parties au présent avenant rappellent que conformément à l'accord relatif au Compte Epargne Temps du 18 mars 2011 et à ses avenants n°1 du 13 octobre 2011 et n°2 du 8 juin 2012, les jours de congés payés correspondants à la cinquième semaine de congé payés légaux ainsi que les jours de congés d'ancienneté pourront, à la demande du salarié, être placés, sur le Compte Epargne Temps, selon les modalités prévues par l'accord relatif au Compte Epargne Temps et par ses avenants précités.

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS DIVERSES

Toutes les dispositions de l'accord d'entreprise STMicroelectronics relatif à la gestion annuelle des congés payés du 5 décembre 2002 demeurent inchangées et s'appliquent en l'état aux salariés de ST-Ericsson en France.

ARTICLE 5 – DUREE-DENONCIATION-REVISION

5.1 – DUREE

Le présent Avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2013.

5.2 – DENONCIATION

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la DIRECCTE et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes ;

- une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;

- durant les négociations, l'avenant restera applicable sans aucun changement ; à l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus.

- Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'avenant dénoncé, avec pour prise d'effet, la date qui en aura été expressément convenue ;

- En cas de procès verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L 2261-9 du Code du travail.

Passé ce délai, le texte de l'avenant cessera de produire ses effets.

Pour l'application du présent article, sont considérés comme signataires d'une part l'employeur et d'autre part l'ensemble des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré.

5.3 – REVISION

Le présent avenant ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent avenant, se substitueront de plein droit à celles du présent avenant devenues non conforme.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et comporter en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,
- dans le délai maximum de 2 mois, les parties ouvriront une négociation,
- les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant,
- il est opposable, dans des conditions de dépôts prévues à l'article L 2231-6 du Code du Travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord.

ARTICLE 6 – DEPOT - PUBLICITE

Les dispositions du présent avenant prennent effet dans les conditions prévues l'article L 2231-5 et suivants et D. 2231-2, D.2231-4 à D. 2231-7 du Code du travail.

Le présent avenant sera déposé, 8 jours après sa notification aux Organisations Syndicales et sauf opposition valablement exercée, en deux exemplaires à la DIRECCTE des Hauts de Seine – « Service des Accords » - 13 rue de Lens – 92022 NANTERRE Cedex et au Conseil de prud'hommes des Hauts de Seine – 7 rue Mahias – 92100 BOULOGNE Billancourt.

En application de l'article R 2262-2 du Code du Travail, un exemplaire du présent avenant sera remis en copie à chaque Délégué Syndical Central de l'Entreprise.

Un exemplaire du présent avenant sera tenu à la disposition du personnel sur chaque site, les modalités de consultation de cet accord étant portées à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

A Montrouge, le 14 décembre 2012

La Société STMicroelectronics S.A.,

La Société STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.,

La Société STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.,

La Société STMicroelectronics (Tours) S.A.S.,

La Société STMicroelectronics (Grenoble 2) S.A.S.,

La Société ST-Ericsson (France) S.A.S.

Et la société ST-Ericsson (Grenoble) S.A.S.

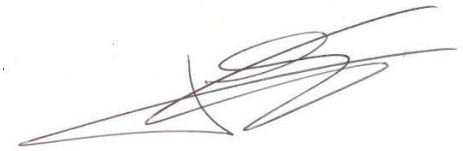
Représentées par **François SUQUET**, Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Sociales STMicroelectronics France, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

Et,

Par **Patrice MIMENZA** Directeur des Ressources Humaines de ST-Ericsson (France) SAS et ST-Ericsson (Grenoble) SAS, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**, représentées par leur délégué syndical central,

CFDT	M. Bruno CHAVE Délégué Syndical Central
CFE-CGC	M. Jean Marc SOVIGNET Délégué Syndical Central
CGT	M. Marc LEROUX Délégué Syndical Central
UNSA	M. Patrick MOREAU Délégué Syndical Central



Annexe 1

Liste des entreprises, établissements et sites géographiques rentrant dans le champ d'application de cet avenant :

- **ST-Ericsson (France) SAS**

  - Ets du MANS — 9-11, rue Pierre-Félix Delarue
72100 LE MANS

  - Ets de RENNES — 10 rue de Jouanet
e.Park
35700 RENNES

NOTE D'APPLICATION N°1 DE L'ACCORD DE L'ENTREPRISE RELATIF À LA GESTION ANNUELLE DES CONGES PAYES DU 05/12/02

CALCUL DE L'INDEMNITE DE CONGES PAYES

I - MODE DE CALCUL

La prise des congés payés acquis par le salarié donne lieu au versement d'une indemnité destinée à compenser l'éventuelle perte de salaire qui résulterait de cette absence de telle sorte que le salarié ne subisse aucune perte de salaire pendant son congé.

A – LE PRINCIPE

DEUX REGLES DE CALCUL : LA PLUS FAVORABLE DOIT ETRE APPLIQUEE

Conformément aux dispositions légales, article L 223-11 du code du travail, l'indemnité de congés payés est égale :

- « *au 1/10ème de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence* », *soit du 1er janvier au 31 décembre,*
- sans pouvoir être « *inférieure au montant de la rémunération qu'il aurait perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler* ».

Ainsi, le montant de l'indemnité de congés payés est déterminée à partir de deux modes de calcul :

- le premier, la règle dite du « dixième » consiste à fixer le montant de l'indemnité sur la base de la rémunération moyenne acquise par le bénéficiaire au cours de l'année de référence, c'est-à-dire entre le 1er janvier et le 31 décembre,

- la deuxième, la règle dite de « maintien de salaire » assure au salarié une indemnité minimale qui doit être égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant sa période de congé.

Il est donc effectué pour chaque salarié une comparaison entre ces deux modes de rémunération, méthode du dixième et méthode du maintien de salaire, pour appliquer la plus favorable.

Conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise du 6 décembre 2002 relatif à la gestion annuelle des congés payés, la période annuelle de référence pour le calcul de la durée des congés et de l'indemnité correspondante s'étend du 1er janvier au 31 décembre, et coïncide avec l'année civile.

B – DATE DE LA COMPARAISON

1 - PRINCIPE GENERAL : COMPARAISON ANNUELLE

Les congés payés étant pris en plusieurs fractions, la comparaison entre les deux formules n'est opérée que lorsque le salarié a pris l'intégralité des congés payés auxquels il a droit et au plus tard au terme de la période de référence, soit le 31 décembre de chaque année.

En pratique, les parties conviennent que pour chaque prise de congés il est appliqué simplement la règle du maintien du salaire et qu'au terme de la période de référence, soit au mois de décembre de chaque année, le dixième doit être comparé au total des indemnités de congés payés versées lors de la prise de chaque fraction de congé selon la règle du maintien du salaire. Cette comparaison se fait à partir de la détermination d'un taux dixième journalier.
Si le dixième se révèle plus favorable, un complément d'indemnité de congés payés est versé en sus du salaire du mois de décembre.

2 - EXCEPTION : DISPOSITIONS PROPRES AU PERSONNEL OATAM : COMPARAISON MENSUELLE

Afin de tenir compte des usages existants dans l'entreprise, les parties conviennent que la comparaison entre les deux formules est opérée mensuellement sur la base d'un taux dixième journalier, à compter du mois de juillet et de façon progressive jusqu'au terme de la période de référence.

En pratique, dans un premier temps, au 1er juillet de chaque année, l'indemnité dixième calculée sur la base du taux dixième journalier multiplié par le nombre de jours de congé pris, est comparé au total des indemnités de congés payés versées lors de la prise de chaque fraction de congé entre le 1er janvier et le 30 juin selon la règle du maintien du salaire.
Si l'indemnité dixième correspondant au 1er semestre de l'année de référence se révèle plus favorable, un complément d'indemnité de congés payés est versé en sus du salaire du mois de juin.

Dans un second temps, tous les mois et jusqu'au terme de la période de référence, soit au mois de décembre, l'indemnité dixième est comparée au total des indemnités de congés payés versées lors de la prise de chaque fraction de congé entre le 1er janvier et le mois correspondant à la période de prise de la fraction de congé selon la règle du maintien du salaire.
Si l'indemnité dixième mensuel se révèle plus favorable, un complément d'indemnité de congés payés est versé en sus du salaire du mois de prise de chaque fraction de congé.

C - DETERMINATION DU TAUX DIXIEME JOURNALIER

Le taux dixième journalier du premier semestre est déterminé à partir de la formule suivante :

Rémunération réelle perçue par le bénéficiaire au cours du 1er semestre de l'année de référence projetée sur les mois de l'année de référence restant à courir, divisé par 1/10ème et divisé par le nombre de jours de congés légaux annuels.

Rémunération annuelle théorique/ 10/ nombre de jours de congés légaux annuels

A compter du mois de juillet, lors de la comparaison mensuelle de l'indemnité dixième, le taux dixième journalier est redéfini à partir de la rémunération mensuelle réellement perçue par le salarié au cours de ce même mois de prise d'une ou plusieurs fractions de congés.

D – INDEMNITE AFFERENTE AUX CONGES SUPPLEMENTAIRES

Les règles légales de calcul de l'indemnité s'appliquent même si la durée du congé est différente de la durée légale en particulier pour le calcul de l'indemnité correspondant à des congés conventionnels.

L'indemnité est donc calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû (article L 223-11 alinéa 2 du code du travail).

L'indemnité totale de congé doit ainsi être égale, selon la règle la plus favorable au salarié,

- soit au :

Taux dixième X nombre total de jours de congé pris/nombre de jours de congé légal

- soit au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant les jours de congés.

E – CONGES AFFERENTS A UNE PERIODE DE REFERENCE ANTERIEURE

La comparaison entre les deux modes de calcul doit être effectuée même s'il s'agit de congés afférents à une période de référence antérieure à la dernière.

F – EXEMPLE

Soit un salarié géré en heures qui perçoit un salaire mensuel de 2000 euros sur Q1 et 2100 euros sur Q2. Il a droit à une prime annuelle (13ème mois).

- Paie de février : Maintien du salaire
  - Maintien CP : 922.94 euros (10 X 2000/21.67 = 922.94 euros)

- Paie de juin : Comparaison semestrielle
  - Détermination du taux dixième journalier : 108 euros (2000 X 3 + 2100 X 9 + 2100 Prime annuelle/10/25)
  - Complément dixième : 157.06 euros (10 X 108 – 2000/21.67)

- Paie de juillet : Comparaison mensuelle
  - Maintien CP : 1938.16 euros (20 X 2100/21.67)
  - Complément dixième : 222.83 euros (20 X 108 – 2100/21.67)

- Paie de décembre : Comparaison fin de période de référence
  - Complément dixième : 36.88 euros ({10 X 108 – 2000/21.67 + 20 X 108 – 2100/21.67} X 10%(1) - 157.08 – 222.83°)

(1) Intégration du complément dixième CP dans l'assiette de calcul de l'indemnité dixième de l'année

II – DETERMINATION DU MONTANT A VERSER

A – REGLE DU DIXIEME

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, soit entre le 1er janvier et le 31 décembre.
La rémunération totale brute servant d'assiette au calcul de cette indemnité est le salaire brut, avant déduction des charges sociales et tous ses accessoires. Doivent être exclus tous les éléments de rémunération n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les indemnités correspondant à des remboursements de frais.
La prise en compte de certains éléments du salaire est expressément prévue par l'article L 223-11 du code du travail.
Par ailleurs, ces dispositions légales ont été complétées par la jurisprudence qui a dégagé trois principes : les éléments entrant dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés doivent :
- avoir un caractère obligatoire,
- être la contrepartie du travail effectué par le salarié,
- et ne pas rémunérer les périodes de congés.

Ces trois critères sont cumulatifs.

ASSIETTE DE CALCUL DU 1/10° CONGES PAYES

Nature des éléments de salaire	Exemples	Prise en compte dans l'assiette 1/10° congés payés
Rémunérations et avantages afférents à des périodes travaillées	• Salaire brut avant déduction des charges sociales	Oui
	• Majorations heures complémentaires et heures supplémentaires	Oui
	• Avantages en nature (logement, voiture….)	Non
Rémunérations afférentes à des périodes non travaillées	• Indemnité congé de l'année précédente	Oui
	• Indemnité de repos compensateur	Oui
	• Rémunération des jours fériés	Oui
	• Indemnité maternité-paternité et adoption	Oui
	• Indemnité de chômage partiel	Non
	• Indemnité JRTT	Oui
	• Indemnités liées à des absences assimilées à du travail effectif (maladie…) (*)	Oui
	• Allocations liées à des absences non assimilées à du temps de travail effectif (congé spécial formation, congé création d'entreprise…)[1]	Non
Primes liées à l'exécution du travail	• Prime ancienneté	Oui
	• Prime RTT	Oui
	• Prime annuelle	Oui (art.3-1 de l'accord d'entreprise du 29 octobre 1986)

[1] Mesures du plan emploi

Primes liées aux conditions de travail	• Prime d'astreinte	Oui
	• Prime d'équipe (Nuit, WE…).	Oui
Primes compensant une servitude de l'emploi	• Primes jours fériés	Oui
Primes liées à la qualité du travail	• Prime exceptionnelle	Non
	• Prime de productivité, industrielle ou de résultat	Oui
	• Commissions liées à l'activité personnelle	Oui
	• Prime exprimée en % de la réalisation d'objectifs personnels (EIP-VIP)	Oui
	• Prime d'intéressement	Non
	• Prime de participation	Non
Remboursement de frais et indemnités	• Indemnité de transport	Oui
	• Indemnité d'expatriation	Non
	• Prime de panier	Non
Sommes versées à l'occasion d'une absence	• IJSS et maladie (**)	Oui
	• Indemnités conventionnelles à la charge de l'employeur (**)	Oui
Indemnités de rupture	• Préavis (exécuté ou non) • Indemnité de précarité	Oui Oui

(*) Pour les absences assimilées à du travail effectif mais n'ayant pas donné lieu à maintien total du salaire, le salaire théorique est réintégré dans l'assiette c'est à dire le salaire qui aurait été perçu pendant la période.

(**)A inclure car assimilée à du temps de travail effectif par convention.

B – REGLE DU MAINTIEN DU SALAIRE

L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée à raison :
- du salaire gagné pendant la période précédant le congé
- et de la durée du travail effectif pour les salariés payés à l'heure.

1 – SALAIRE A RETENIR

Le salaire à prendre en considération est celui qu'à perçu le salarié le mois précédant les congés. L'assiette de calcul de la rémunération qui sert de référence dans le cadre de la règle du maintien de salaire est la même que celle retenue pour le calcul du dixième.

Si des augmentations salariales sont intervenues juste avant les congés, il convient donc d'en tenir compte.

2-DUREE DU TRAVAIL RETENUE POUR LE PERSONNEL GERE EN HEURES

Le salaire maintenu pendant la durée des congés est déterminé en fonction de l'horaire de référence du salarié pour la période au cours de laquelle le salarié a été en congé.
Il convient donc de prendre en considération les heures supplémentaires qui auraient été effectuées par le salarié s'il était resté au travail.

III – TRAITEMENT EN PAIE DE L'INDEMNITE DE CONGES PAYES

A – PERIODE DE PAIE COMPORTANT DES JOURS DE CONGES ET DES JOURS TRAVAILLES

Le salaire des jours travaillés est inclus dans la rémunération maintenue, et la rémunération totale perçue au cours de la période de paie comportant à la fois des jours de congés payés et des jours travaillés ne peut être supérieure à ce que le salarié aurait gagné s'il n'avait pas pris de congé. Cette règle connaît une exception pour le personnel OATAM dont la comparaison du dixième et du maintien de salaire s'effectue, à compter du mois de juillet, tous les mois au cours desquels sont prises des fractions de congés payés.

NOTE D'APPLICATION N°2 DE L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF À LA GESTION ANNUELLE DES CONGES PAYES DU 05/12/02

REGLE DE L'ARRONDI DES CONGES LEGAUX (somme du congé principal et la cinquième semaine)

L'article L223-2 du code du travail pose le principe selon lequel tout salarié qui travaille à temps plein acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois, soit 2,08 jours ouvrés dans la limite de 30 jours ouvrables par an.

Lorsque le salarié travaille à temps plein partiel, ce nombre de jours est proratisé.

Ce même article prévoit en son dernier alinéa que "Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé… n'est pas un nombre entier, la durée du congé est porté à l'entier supérieur."

Cette règle de l'arrondi s'applique outre les salariés travaillant à temps plein, à tous les salariés dont le calcul du nombre de jours de congés légaux acquis ne tombe pas sur un chiffre entier.

- salarié travaillant à temps partiel,
- salariés n'ayant pas travaillés une année complète,
- salariés travaillant selon un horaire cyclique.

Exemple : Un salarié de Week-end travaille en moyenne de 2,5 jours par semaine. La durée de son congé légal est donc de 5 x 2,08 soit **10,4** jours, arrondis à **11** jours.