



SECTION FO ALSTOM TIS SAINT-OUEN
www.fo-sif.org



Saint-Ouen, le 26 juillet 2021

GUIDE SYNDICAL DES CONGÉS ALSTOM TIS SAINT-OUEN

Table des matières

1	POURQUOI CE GUIDE ?	5
2	LES CONGÉS PAYÉS LÉGAUX	6
2.1	Les droits à congé	6
2.2	Cas particuliers des droits à congé	8
2.2.1	Congé des jeunes	8
2.2.2	Congé supplémentaire pour jeune parent	8
2.3	Congé payé et ALISTA	8
2.4	L'indemnité de congé payé	9
2.5	Les jours de congé de fractionnement	10
3	LES JOURS DE CONGÉ D'ANCIENNETÉ	10
4	REPOS COMPENSATEUR À LA SUITE D'UN VOYAGE	11
5	JOUR DE CONGÉ DÉMÉNAGEMENT	12
6	LES JOURS DE CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	12
7	LE CONGÉ MALADIE	14
7.1	Indemnisation par l'employeur	15
7.2	Accident du travail	16
7.2.1	Déclaration à l'employeur	16
7.2.2	Examen médical	16
7.2.3	Déclaration à la CPAM	16
7.2.4	Prise en charge des frais médicaux	17
7.3	Maladie survenant pendant les congés	17
7.4	Maladie survenant avant les congés	17
8	CONGÉ ET AUTORISATIONS D'ABSENCE RELATIFS A LA MATERNITÉ	18
8.1	Indemnisation par l'employeur selon les conventions collectives de la métallurgie	19
8.2	Mesures prévues par l'accord « équilibre travail vie privée »	20
9	CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE LIÉS A L'ADOPTION	21
10	CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE LIÉS A LA PATERNITÉ	22
11	LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION	23

12	RÉDUCTION D'HORAIRES À LA SUITE D'UN ARRÊT MALADIE LONGUE DURÉE, CONGÉ MATERNITÉ, OU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION.....	24
13	CONGÉS POUR ENFANTS MALADES.....	25
13.1	Congé de présence parentale	25
13.2	Congé pour soigner un enfant malade.....	26
14	AUTORISATIONS D'ABSENCES POUR FAMILLE MONOPARENTALE	26
15	CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE.....	27
16	AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES ET AUTORISATIONS D'ABSENCES DANS LE CADRE DE LA SOLIDARITÉ FAMILIALE	29
17	CONGÉ DE PROCHE AIDANT.....	30
18	AUTORISATION D'ABSENCES POUR LES SALARIÉS HANDICAPÉS	30
19	LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)	31
20	LE CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE	32
21	LE CONGÉ SABBATIQUE.....	33
22	CONGÉ A BUT HUMANITAIRE ET CARITATIF	33
23	CONGÉ MUTUALISTE DE FORMATION.....	33
24	CONGÉ DE PARTICIPATION AUX INSTANCES D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE OU A UN JURY D'EXAMEN.....	34
25	CONGÉ POUR CATASTROPHE NATURELLE	34
26	CONGÉ DE FORMATION DES CADRES ET D'ANIMATION POUR LA JEUNESSE, DES RESPONSABLES ASSOCIATIFS BÉNÉVOLES, DES TITULAIRES DE MANDATS MUTUALISTES AUTRES QU'ADMINISTRATEURS ET DES MEMBRES DES CONSEILS CITOYENS	34
27	CONGÉ DE REPRÉSENTATION	34
28	CONGÉ DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE	34
29	CONGÉ POUR LA CRÉATION OU LA REPRISE D'ENTREPRISE (OU POUR DIRIGER UNE JEUNE ENTREPRISE INNOVANTE)	35
30	CONGÉ POUR ACQUISITION DE LA NATIONALITÉ	35
31	CONGÉ DES SALARIÉS CANDIDATS OU ÉLUS À UN MANDAT PARLEMENTAIRE OU LOCAL	35
32	RÉSERVE OPÉRATIONNELLE.....	35

33	RÉSERVE DANS LA SÉCURITÉ CIVILE, OPÉRATION DE SECOURS ET RÉSERVE SANITAIRE	
	35	
34	CONGÉ D'ENSEIGNEMENT OU DE RECHERCHE	36
35	LE CONGÉ SANS SOLDE.....	36
36	LE CONGÉ MÉDAILLE DU TRAVAIL.....	36
37	ABSENCE POUR ACTIVITÉS JUDICIAIRES	37
38	LES JOURS DE RTT (Réduction du Temps de Travail).....	37
39	LES JOURS DE RÉCUPÉRATION.....	38
40	LES JOURS DE PONTS.....	38
41	LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)	39
41.1	Alimentation du CET	39
41.2	Utilisation du CET en jours de congés.....	40
41.2.1	Types de congés financés par le CET.....	40
41.2.2	Règles communes sur la prise des congés.....	42
41.2.3	Plafonds annuels et globaux.....	43
41.2.4	CET et ALISTA	45
42	LES CONGÉS AU TITRE D'AVANTAGE INDIVIDUEL ACQUIS.....	<u>46</u> <u>45</u>
43	LES CONGÉS POUR RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	46
43.1	ATAM et ouvriers.....	46
43.2	Ingénieurs ou cadres.....	47
44	LE DON DE JOURS DE REPOS	47
44.1	Salarié donateur	48
44.2	Jour de congés et de repos concernés.....	48
44.3	Salarié bénéficiaire.....	48
44.4	Modalités d'utilisation des jours par le salarié bénéficiaire.....	49
44.5	Mise en œuvre du dispositif.....	49
45	INDEX.....	50

1 POURQUOI CE GUIDE ?

Pourquoi un guide syndical des congés ? Nous avons constaté que les droits des salariés en matière de congés n'étaient pas toujours appliqués de manière systématique par la direction et que parfois les salariés n'étaient pas informés de leurs droits et de ce fait n'en bénéficiaient pas. Ce guide a pour but de combler ce déficit d'information. En effet, les droits à congé sont très importants à plusieurs titres : ils permettent de se reposer, de consacrer du temps à sa famille et aux loisirs, de se cultiver, etc. Les droits à congé ont aussi l'avantage de ne pas se dévaluer avec l'inflation, ce qui peut arriver en revanche aux salaires.

Les droits à congé sont inscrits dans des textes divers à différents niveaux dans la hiérarchie des normes juridiques : Code du Travail¹, jurisprudence, circulaires ministérielles², conventions collectives³, accords de groupe⁴, accords d'entreprise⁵, accords d'établissement⁶, décisions écrites de la direction. Il y a aussi des droits qui ne sont inscrits dans aucun texte et qui relèvent d'usages.

Cette situation complexe justifie ce guide, dont le but est de compiler les droits à congé, intégrant les droits inscrits dans la convention collective de la métallurgie de la région parisienne pour les ouvriers et ATAM, dans la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, dans les accords du groupe Alstom et de l'entreprise Alstom Transport S.A., et dans les accords et usages de l'établissement Alstom TIS Saint-Ouen, ainsi que les droits relevant d'avantages individuels acquis.

L'importance des conventions collectives⁷ apparaîtra clairement ici notamment au travers de l'indemnisation des arrêts de travail pour maladie, maternité ou adoption ou des congés d'ancienneté.

Ce guide pose le problème de sa mise à jour, les normes juridiques évoluant en permanence.

Le but de ce guide n'est pas de traiter chaque cas de congé de manière exhaustive mais avant tout d'informer de l'existence de certains droits et de leur déclinaison sur la branche de la métallurgie, sur

¹ Le Code du Travail est consultable sur le site <http://www.legifrance.gouv.fr>

² Leur contenu est consultable sur le site <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr>

³ Les conventions collectives de la métallurgie applicables sur la région parisienne sont à l'adresse <http://www.fo-sif.org/liens-utiles/>

⁴ Les accords signés au niveau du Groupe Alstom France sont téléchargeables sur <http://www.fo-alstom.com/info-groupe/accords-groupe/>

⁵ Les accords signés au niveau de l'entreprise Alstom Transport S.A. sont téléchargeables sur <http://www.fo-alstom.com/info-transport/accords-depuis-1999/>

⁶ Les accords signés au niveau de l'établissement Alstom Transport Information Solutions Saint-Ouen sont téléchargeables sur <http://www.fo-sif.org/accords/>

⁷ En 1949, la confédération FO avait pris l'initiative d'une grève générale de 24h qui avait abouti à l'obtention de la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives. Cette loi confirmait le principe de faveur acquis en 1936, selon lequel la convention collective ne pouvait qu'améliorer la loi du point de vue des droits des salariés, et en plus instaurait un mécanisme d'extension de la convention collective par décret aux entreprises n'adhérant pas aux syndicats patronaux signataires de la convention collective.

Alstom Transport et sur l'établissement TIS Saint-Ouen. Pour chaque cas particulier il peut être nécessaire de se reporter aux textes légaux accessibles sur les sites Internet officiels et non reproduits intégralement ici. Les délégués FO sont à votre disposition pour vous informer plus précisément et vous aider dans vos démarches.

Pour toute demande de congé non géré sous ALISTA FRANCE, il faut s'adresser au service des Ressources Humaines. Attention au respect du délai de prévenance éventuel.

Ce guide pourra éventuellement être complété par la suite. N'hésitez pas à nous contacter pour tout cas personnel.

Si vous avez été lésé en matière d'indemnisation de congé ou d'application de vos droits à congé, il est en principe possible de faire procéder à une régularisation jusqu'à trois ans en arrière⁸.

Une version informatique de ce guide est téléchargeable sur www.fo-sif.org

2 LES CONGÉS PAYÉS LÉGAUX

2.1 Les droits à congé

Les congés payés ont été obtenus en France grâce à la grève générale de 1936⁹. A l'époque, ils étaient de deux semaines par an. Ils passent à trois semaines en 1956 à la suite d'une grève générale dans la métallurgie, puis à quatre semaines en 1969 à la suite de la grève générale de 1968 et enfin à cinq semaines en 1982.

Chaque salarié présent dans l'entreprise acquiert, durant une période dite de référence, des jours de congé. Cette période de référence de 12 mois s'étend du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Le nombre de jours de congé acquis durant cette période est égal à 2,5 jours ouvrables par mois (article L.3141-3 du Code du Travail).

Un salarié présent dans l'entreprise durant la totalité de la période de référence du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1 (12 mois), acquiert $2,5 \times 12 = 30$ jours ouvrables de congés, soit 25 jours ouvrés (du lundi au vendredi) et 5 samedis.

Nota : les salariés à temps partiel ont les mêmes droits à congé payé que ceux à temps plein (2,5 jours ouvrables par mois).

⁸ Ce délai de prescription a été réduit de 5 ans à 3 ans par la loi dite de « sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013, qui transcrivait l'Accord National Interprofessionnel du 13 janvier 2013, que la confédération FO avait refusé de signer.

⁹ Les congés payés ne figuraient pas dans le programme électoral du Front Populaire. Il s'agit donc bien d'une conquête syndicale du mouvement ouvrier.

Sur Alstom, les congés sont décomptés en jours ouvrés (dans une semaine, il y a 5 jours ouvrés du lundi au vendredi) alors que les droits à congé payé sont indiqués dans le code du travail en jours ouvrables (dans une semaine, il y a 6 jours ouvrables, c'est à dire 5 jours ouvrés + le samedi). Cette différence de mode de calcul peut avoir une importance dans certains cas particuliers. Par exemple, **dans le cas d'une semaine de congé payé intégrant un samedi férié (i.e. 5 CP posés sous ALISTA FRANCE encadrant un samedi férié ou juste avant un samedi férié), un jour de congé supplémentaire est crédité sous ALISTA FRANCE** de façon que le mode de décompte des congés sur Alstom ne soit pas plus défavorable que celui du Code du Travail.

La prise des congés payés acquis pendant la période de référence (du 1^{er} juin au 31 mai) s'effectue en général lors de la période de référence suivante.

Par exemple, le salarié qui a acquis 30 jours de congé (25 jours ouvrés + 5 samedis) du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1 pourra poser ses jours de congé à partir du 1^{er} juin de l'année N+1 et jusqu'au 31 mai de l'année N+2.

Toutefois, depuis le 1^{er} juin 2012, les salariés ont droit à des congés payés anticipés dès le premier jour de travail. Cela peut être intéressant notamment pour les nouveaux embauchés.

Par exemple : un nouvel embauché, arrivé le 1^{er} juin de l'année N, pourra poser 4 jours de congés (2 fois 2,5 jours ouvrables acquis en juin et juillet), en août de cette même année N.

Les congés payés comprennent le congé principal (les quatre premières semaines de congé payé), la cinquième semaine de congé payé et d'autres jours de congé payé (congé de fractionnement, congé d'ancienneté, ...), chacun obéissant à des contraintes différentes qui seront détaillées dans ce guide.

L'employeur a l'obligation d'accorder au moins deux semaines de congé continu (partie du congé principal) dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre (période légale des congés).

Le code du travail indique : « *la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières (...)* »(art. L3141-17).

Les congés payés peuvent être pris par demi-journées, selon l'accord « Alstom Transport S.A. Uniformisation des règles de paie » signé le 8 janvier 2008.

Les quatre premières semaines de congé payé (congé principal) doivent obligatoirement être prises avant le 1^{er} juin et ne peuvent être utilisées pour alimenter le CET. Les jours de congé payé en plus de ces quatre semaines sont soit pris avant le 1^{er} juin, soit automatiquement basculés sur le CET, sous réserve que les plafonds CET ne soient pas dépassés (cf. §41 CET).

2.2 Cas particuliers des droits à congé

2.2.1 Congé des jeunes

Quelle que soit la durée du congé légal acquis au cours de la période de référence, les jeunes salariés âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent demander à bénéficier d'un congé de 25 jours ouvrés (5 semaines). Les jours excédentaires aux jours acquis ne sont pas rémunérés.

2.2.2 Congé supplémentaire pour jeune parent

Les jeunes parents de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, et ayant au moins un enfant à charge âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours, ont droit à un congé supplémentaire de :

- 2 jours par enfant à charge pour un droit au congé légal supérieur à 5 jours ouvrés,
- 1 jour par enfant à charge pour un droit au congé légal de 1 à 5 jours ouvrés inclus.

Le cumul de ces jours de congés supplémentaires et des jours de congés payés ne peut pas excéder la durée maximale du congé annuel (25 jours ouvrés, soit 5 semaines).

2.3 Congé payé et ALISTA

Sous ALISTA FRANCE, dans le menu d'accueil sur l'écran « Ma situation » situé à droite:

- Solde CP indique le solde restant des congés en cours de consommation acquis pendant la période de référence précédente,
- CP en cours d'acquis indique le solde des congés en cours d'acquisition pendant la période de référence courante.

En cliquant sur Tout voir et en sélectionnant ensuite en haut à gauche CP-RTT-Divers :

- La colonne Droits de la ligne « Solde CP » indique les congés acquis au départ de la période de référence précédente,
- La colonne Pris de la ligne Solde CP indique les congés consommés acquis au départ de la période de référence précédente,
- La colonne Solde de la ligne Solde CP indique le solde restant des congés en cours de consommation acquis pendant la période de référence précédente (même information que Solde CP de l'écran Ma situation),
- La colonne Droits de la ligne CP en cours d'acquis indique le droit aux congés en cours d'acquisition pendant la période de référence courante,
- La colonne Pris de la ligne CP en cours d'acquis indique les congés consommés en cours d'acquisition pendant la période de référence courante,

- La colonne Solde de la ligne CP en cours d'acquis indique le solde des congés en cours d'acquisition pendant la période de référence courante (même information que CP en cours d'acquis de l'écran Ma situation),
- La colonne Droits de la ligne Ancienneté inclus CP indique les congés d'ancienneté acquis au départ de la période de référence précédente, ces congés étant inclus dans la colonne Droits de la ligne Solde CP,
- La colonne Droits de la ligne Solde CP3 expatriés indique le solde des congés CP3. Ce sont des reliquats de congés légaux non pris pendant les périodes de référence précédentes ; ces reliquats peuvent être autorisés du fait de situations particulières (maternité, adoption, maladie, expatriation, ...)

Lors d'une prise de jours de congés payés, l'ordre de priorité suivant est appliqué par ALISTA dans le compteur global Solde CP afin de limiter les pertes de jours de congés payés non transférables dans le CET :

1. Les congés exceptionnels (jours de fractionnement et jour de récupération d'un samedi férié) non transférables dans le CET
2. Les congés légaux (25 jours) dont seuls les 5 jours de la 5^{ème} semaine de congés sont transférables dans le CET
3. Les congés d'ancienneté transférables dans le CET (et monétisables)

2.4 L'indemnité de congé payé

L'indemnité de congé payé est destinée à compenser la perte de salaire consécutive à l'absence du salarié pendant ses congés. Elle permet ainsi au salarié d'être payé pendant ses congés.

Cette indemnité peut être calculée selon deux méthodes (article L. 3141-24 du Code du travail) :

- La méthode du dixième : L'indemnité, pour 30 jours ouvrables de congés, est égale à **1/10 de la rémunération brute totale perçue au cours de l'année de référence** écoulée (c'est-à-dire, les salaires cumulés du 1er juin au 31 mai suivant, prime d'ancienneté et bonus inclus, hors 13^{ème} mois).
- La méthode du maintien de salaire : l'indemnité est égale à la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait travaillé.

Le calcul le plus favorable pour le salarié doit être retenu.

Il faut savoir, qu'à salaire constant, la règle du dixième est toujours plus favorable pour le salarié que celle du maintien du salaire.

2.5 Les jours de congé de fractionnement

L'article L3141-23 du Code du travail indique : *"Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période [1er mai au 31 octobre] est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus en plus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément."*

Depuis la diffusion par la Direction d'une note relative aux congés datée du 1er mars 2021, ces jours de congé supplémentaire, appelés jours de congé de fractionnement, ne sont accordés qu'à la condition que le manager demande « *au salarié de décaler ou fractionner la prise de ses congés* » et cela pour « *des motifs professionnels motivés [sic] (organisation du service, activité, charge)* ».

Autrement dit, si les conditions du congé de fractionnement indiquées dans le Code du travail ne résultent pas d'une demande du manager, le salarié n'aura pas droit au congé de fractionnement.

C'est clairement une régression défavorable aux salariés par rapport à l'usage qui était en vigueur auparavant, à savoir la prise en compte des congés tels qu'ils étaient posés pour la détermination du congé de fractionnement, sans condition de motivation explicite de service.

Cet usage avait été mis en place sur la base du fait que si tous les salariés de l'établissement prenaient leur « congé principal » de quatre semaines de CP en été, cela nuirait à la continuité des projets, notamment à l'export pour des pays où les périodes de vacances ne sont pas forcément les mêmes qu'en France.

Les jours de congé de fractionnement sont comptabilisés sous ALISTA dans le compteur global « Solde CP » accessible par le menu d'accueil sur l'écran « Ma situation » situé à droite et donc mélangés avec les autres jours de CP ce qui ne permet pas au salarié de gérer correctement ses prises de congés et notamment les transferts automatiques dans le CET avec le risque de perdre des jours non pris et non transférables dans le CET au 01/06 : se reporter au §41 CET.

Attention : les jours de CP pris en compte pour bénéficier le cas échéant d'1 ou de 2 jours de fractionnement sont uniquement les jours de CP du congé principal de 4 semaines (20 jours ouvrés soit 24 jours ouvrables), ce qui exclut les jours de CP de la 5ème semaine de congé et les jours de congé d'ancienneté.

3 LES JOURS DE CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Les jours de congé d'ancienneté ne sont pas prévus dans le Code du Travail mais font partie des acquis inscrits dans les conventions collectives.

Selon la convention collective de la métallurgie de la région parisienne applicable aux ATAM et aux ouvriers, « s'ajoute au congé payé légal un congé d'ancienneté égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans. L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile. »

Selon la convention collective nationale de la métallurgie applicable aux ingénieurs 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 un an d'ancienneté dans l'entreprise ;

. 3 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 35 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. »

La prise de ces jours peut se faire de manière anticipée à partir du 1er janvier de l'année civile considérée, selon l'accord¹⁰ sur « l'harmonisation des règles de paie au sein de la société Alstom Transport S.A. ».

Les salariés d'Alstom Transport qui bénéficiaient par usage ou accord d'établissement d'au moins 4 jours de congé d'ancienneté au moment de la signature de l'accord¹¹ d'entreprise « sur la réduction et l'aménagement du temps de travail au sein de la société Alstom Transport » en 1999 ont conservé un droit à 4 jours de congé d'ancienneté.

La prise de ces congés d'ancienneté peut être fractionnée.

Ces jours de congé sont comptabilisés sous ALISTA dans le compteur global Solde CP accessible par le menu d'accueil sur l'écran Ma situation situé à droite et donc mélangés avec les autres jours de CP ce qui ne permet pas au salarié de gérer correctement ses prises de congés et notamment les transferts automatiques dans le CET avec le risque de perdre des jours non pris et non transférables dans le CET au 1er juin : se reporter au §41 CET.

Les jours de congé d'ancienneté non pris avant le 1^{er} juin sont automatiquement basculés sur le CET, sous réserves que les plafonds CET ne soient pas dépassés (cf. §41 CET).

4 REPOS COMPENSATEUR À LA SUITE D'UN VOYAGE

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail (chez un client par exemple) n'est pas du temps de travail effectif. Toutefois, lorsque le temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail, celui-ci doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

C'est la raison pour laquelle la Direction a prévu une récupération sous ALISTA en cas de voyage le week-end.

Le temps de trajet entre deux lieux de travail (entre le siège de l'entreprise et le site d'intervention ou entre deux lieux de mission) constitue lui du temps de travail effectif.

¹⁰ Accord téléchargeable sur <http://www.fo-alstom.com/info-transport/accords-depuis-1999/>

¹¹ Accord téléchargeable sur <http://www.fo-alstom.com/info-transport/accords-depuis-1999/>

La convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie indique en outre : « *Lorsque, pour des raisons de service, l'employeur fixe un transport comportant un temps de voyage allongeant de plus de quatre heures l'amplitude de la journée de travail de l'ingénieur ou cadre, celui-ci a droit à un **repos compensateur d'une demi-journée** prise à une date fixée de gré à gré, si le transport utilisé n'a pas permis à l'intéressé de bénéficier d'un confort suffisant pour se reposer (voyage en avion dans une classe autre que la première ou une classe analogue à cette dernière ; voyage en train de nuit sans couchette de première classe ni wagon-lit).* »

5 JOUR DE CONGÉ DÉMÉNAGEMENT

L'accord d'établissement du 1er avril 2020 sur les mesures en faveur de l'équilibre vie professionnelle / vie privée accorde une journée de congé au salarié qui déménage pour changer de résidence principale. **Cet accord est à durée déterminée et prenait fin au 31 mars 2021, mais il devrait normalement être renouvelé pour un an.**

6 LES JOURS DE CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

L'accord¹² d'entreprise « Equilibre Vie professionnelle / Vie Privée » **signé le 19 décembre 2019** sur Alstom Transport S.A. améliore les droits à congé pour événements familiaux inscrits dans les conventions collectives, qui elles-mêmes améliorent les droits à congé pour événements familiaux inscrits dans le Code du Travail (article L3142-1). **Toutefois cet accord est à durée déterminée et prend fin au 31 décembre 2022.**

¹² Accord téléchargeable sur <http://www.fo-alstom.com/info-transport/accords-depuis-1999/>

Droits à des jours de congé exceptionnels pour les événements familiaux suivants :

Événement familial	Nombre de jours ouvrés de congé (accord équilibre travail/vie privée)
Mariage ou PACS du salarié	5 jours + 1 jour si le trajet aller > 300 km
Mariage ou PACS d'un enfant du salarié	2 jours + 1 jour si le trajet aller > 300 km
Naissance ou adoption	3 jours fractionnables
Décès d'un enfant ou du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin.	5 jours + 1 jour si le trajet aller > 300 km
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant (Code du Travail)	2 jours
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un petit-enfant du salarié, d'un beau-parent	3 jours + 1 jour si le trajet aller > 300 km
Décès d'un grand-parent, d'un arrière-grand-parent, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une belle-fille	1 jour + 1 jour si le trajet aller > 300 km ¹³

¹³ **Dans le cas d'un temps de voyage important, il peut être plus avantageux pour le salarié ingénieur ou cadre de faire appliquer la convention collective.** En effet, selon la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, « *l'ingénieur ou cadre a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous:*

- mariage du salarié 1 semaine
- mariage d'un enfant 1 jour
- décès du conjoint 3 jours
- décès du père, de la mère, d'un enfant 2 jours
- décès du frère, de la soeur 1 jour
- décès d'un beau-parent 1 jour
- décès d'un grand-parent 1 jour
- décès d'un petit-enfant 1 jour

Ce congé doit être déterminé **outre le temps de voyage éventuellement nécessaire** à l'ingénieur ou cadre pour participer à l'événement de famille considéré ; la durée de l'absence de l'intéressé pour son propre mariage est, toutefois, fixée globalement. »

Événement familial	Nombre de jours ouvrés de congé (accord équilibre travail/vie privée)
Rentrée des classes	Deux heures d'absence rémunérées sont accordées au salarié qui accompagne son/ses enfant(s) le jour de la rentrée, de la première année de scolarité jusqu'à l'entrée en 6 ^{ème} comprise.

7 LE CONGÉ MALADIE

En cas de maladie, le salarié bénéficie d'un arrêt de travail sur présentation d'un avis d'arrêt de travail établi par un médecin.

Durant l'arrêt de travail, le contrat de travail est suspendu.

Durant l'arrêt de travail, le salarié ne perçoit plus son salaire.

En revanche, s'il remplit les conditions requises, il perçoit :

- des indemnités journalières pour maladie non professionnelle ou pour maladie professionnelle et accident du travail de la Sécurité sociale,
- des indemnités complémentaires de son employeur,
- éventuellement, des indemnités du régime complémentaire de prévoyance.

Dans les 48 heures suivant la date d'interruption de travail, le salarié doit :

- transmettre les volets n° 1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail à sa CPAM,
- transmettre le volet n° 3 à son employeur.

En cas de prolongation de son arrêt de travail, le salarié doit accomplir les mêmes démarches, dans les mêmes délais que pour l'arrêt initial.

Sauf impossibilité justifiée par le salarié, les indemnités journalières ne sont maintenues que si la prolongation de l'arrêt est prescrite par :

- le médecin prescripteur de l'arrêt initial (ou son remplaçant),
- ou le médecin traitant (ou son remplaçant),
- ou un médecin spécialiste consulté à la demande du médecin traitant,
- ou à l'occasion d'une hospitalisation.

À noter : en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, le salarié doit déclarer son accident ou sa maladie selon des procédures particulières.

7.1 Indemnisation par l'employeur

Grâce aux accords conclus dans la branche de la métallurgie, l'employeur est obligé, sous certaines conditions, notamment d'ancienneté, de compléter le montant des indemnités journalières pour maintenir le salaire net du salarié, comme s'il avait continué à travailler. De plus, ce maintien se fait dès le 1^{er} jour d'arrêt, sans jour de carence.

Selon la convention collective applicable aux ouvriers et ATAM de la métallurgie de la région parisienne

« Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à conditions d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté Economique Européenne.

En cas d'accident du travail, l'ancienneté requise sera réduite à six mois.

Pendant 45 jours, le mensuel recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours par période de même durée. »

Note : La condition d'un an d'ancienneté a été supprimée (cf. PV de désaccord NAO ATSA 2016).

Selon la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie

« Après un an de présence dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident constaté dans les conditions prévues au 1° l'employeur doit compléter les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité sociale et par un régime complémentaire de prévoyance pour assurer à l'intéressé des ressources égales à tout ou partie de ses appointements mensuels sur les bases suivantes :

La durée d'absence susceptible d'être indemnisée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise est :

- de 1 an à 5 ans : 3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif*
- de 5 ans à 10 ans : 4 mois à plein tarif et 4 mois à demi-tarif*
- de 10 ans à 15 ans : 5 mois à plein tarif et 5 mois à demi-tarif*
- au-delà de 15 ans : 6 mois à plein tarif et 6 mois à demi-tarif*

Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenant entre 3 mois et 12 mois de présence dans l'entreprise, la durée d'absence susceptible d'être indemnisée sera de 3 mois à plein tarif et de 3 mois à demi-tarif. »

Note : La condition d'un an d'ancienneté a été supprimée (cf. PV de désaccord NAO ATSA 2016).

7.2 Accident du travail

Le salarié victime d'un accident du travail est tenu de déclarer son accident auprès de son employeur et de faire constater ses blessures par un médecin afin de bénéficier de la prise en charge de ses soins.

Pour sa part, l'employeur est tenu de déclarer l'accident à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont dépend le salarié.

En cas de rechute, le salarié doit déclarer lui-même sa rechute à sa CPAM.

7.2.1 Déclaration à l'employeur

Le salarié victime d'un accident sur son lieu de travail ou sur le trajet qui le mène à son travail (aller ou retour), doit en informer ou en faire informer son employeur, dans la journée où l'accident se produit ou au plus tard dans les 24 heures.

Si elle ne peut pas être faite sur le lieu de l'accident, cette information doit être effectuée par lettre recommandée.

7.2.2 Examen médical

Le salarié doit faire constater son état par le médecin de son choix.

Le médecin établit, si nécessaire, un arrêt de travail initial sur lequel il décrit les lésions et leur localisation, les symptômes et les séquelles éventuelles et la durée des soins.

Il transmet les volets n° 1 et 2 de l'arrêt à la CPAM dont dépend le salarié. Le salarié transmet le volet n° 3 à son employeur.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, le médecin établit des certificats de prolongation.

Une fois la blessure guérie ou consolidée, le médecin établit un certificat médical définitif décrivant les séquelles éventuelles de l'accident.

7.2.3 Déclaration à la CPAM

L'employeur doit déclarer l'accident à la CPAM dont relève le salarié dans les 48 heures non compris les dimanches et jours fériés.

Lors de cette déclaration, il peut formuler des réserves motivées sur le caractère professionnel de l'accident.

Dans le cas où le salarié constate que l'employeur n'a pas accompli cette démarche, il peut déclarer lui-même son accident à sa CPAM dans les 2 ans qui suivent l'accident.

Lorsque l'accident donne lieu à un arrêt de travail, l'employeur doit adresser à la CPAM, en même temps que la déclaration d'accident (ou au moment de l'arrêt du travail, si celui-ci est postérieur) une attestation nécessaire au calcul des indemnités journalières.

La CPAM informe par courrier le salarié de la réception de la déclaration d'accident.

7.2.4 Prise en charge des frais médicaux

L'employeur remet au salarié une feuille d'accident destinée à lui permettre de bénéficier de la gratuité des soins.

Le salarié doit présenter cette feuille à chaque professionnel de santé (médecin, infirmier, kinésithérapeute, pharmacien, etc.) qui y mentionne les actes effectués.

Cette feuille est valable jusqu'à la fin du traitement.

À la fin du traitement ou dès qu'elle est entièrement remplie, le salarié adresse cette feuille à sa CPAM qui lui en délivre, si nécessaire, une nouvelle.

Pour plus d'informations, consulter le site [Accident du travail ou de trajet : droits et démarches | ameli.fr | Assuré](https://www.ameli.fr/assuré)

7.3 Maladie survenant pendant les congés

En cas de maladie survenant pendant les congés, le salarié concerné doit en informer la Direction de la même manière que pour une maladie survenant à un autre moment de l'année.

Les congés ne sont pas suspendus et poursuivent leurs cours. Le salarié doit reprendre le travail à la date prévue sauf s'il bénéficie d'un arrêt de travail à compter de sa date de reprise.

Nota : un salarié est considéré en congé à l'issue du trajet de retour « Entreprise-Domicile » du dernier jour travaillé avant les congés. Cependant, si le dernier jour de travail avant les congés est un vendredi, le salarié concerné est considéré en congés après le dimanche minuit.

7.4 Maladie survenant avant les congés

Si un salarié tombe malade avant la période prévue pour ses congés, il conserve la possibilité de demander à prendre ses congés à une date ultérieure. La date limite de prise des congés n'est pas repoussée et reste fixée au 31 mai, sauf situation exceptionnelle de longue maladie.

8 CONGÉ ET AUTORISATIONS D'ABSENCE RELATIFS A LA MATERNITÉ

Selon les articles L.1225-16 à 19 du Code du Travail, la salariée peut, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, suspendre son contrat de travail pendant une durée fixée comme indiqué dans le tableau suivant :

	Avant l'accouchement (congé prénatal)	Après l'accouchement (congé postnatal)	Total
Cas général 1ère ou 2ème naissance	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Cas général 3ème naissance	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance simultanée de plus de deux enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Le congé légal postnatal est allongé d'une semaine en application de l'accord « équilibre travail vie privée » applicable depuis le 01/01/2020 :

La salariée qui prolonge son congé maternité en y accolant des jours issus de son Compte Epargne Temps (CET) peut bénéficier pour tout jour de CET utilisé, dans la limite de 6, d'un jour d'autorisation d'absence rémunérée appelé Congé Exceptionnel de Naissance (CEN). Ces jours de CEN sont accolés aux jours de CET utilisés dans ce cadre.

Le plafond de CEN est porté de 6 à 12 en cas de naissance multiple.

Articulation des différentes dispositions de l'article VI-1 de l'accord Equilibre travail et vie privée :

Congé maternité légal + allongement du congé 1 semaine + CET naissance + CEN (maxi 6 ou 12j) + 2 semaines de reprise progressive à mi-temps rémunérées sur la base d'un temps plein utilisable dans les 6 mois suivant le retour de congé.

ou

Congé maternité légal + CET naissance + CEN (maxi 6 ou 12j) + 4 semaines de reprise progressive à mi-temps rémunérées sur la base d'un temps plein utilisables dans les 6 mois suivant le retour de congé.

Ces durées sont modulées en fonction de la situation particulière ou des souhaits de la salariée :

- La salariée enceinte peut, avec l'avis favorable du médecin ou de la sage-femme qui suit sa grossesse, reporter une partie de son congé prénatal (3 semaines maximum) après son accouchement. Son congé postnatal sera alors augmenté d'autant. À noter cependant que seules les 3 premières semaines du congé prénatal peuvent être reportées. De plus, en cas d'arrêt de

travail prescrit à la salariée enceinte pendant la période qui fait l'objet d'un report, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1er jour de l'arrêt de travail.

- En cas de 3ème naissance, la salariée peut anticiper son congé prénatal (2 semaines maximum). Son congé postnatal sera alors réduit d'autant.
- Si la salariée attend des jumeaux, elle peut anticiper son congé prénatal (4 semaines maximum). Son congé postnatal sera alors réduit d'autant.
- En cas d'état pathologique résultant de la grossesse, une période supplémentaire de congé de deux semaines (14 jours maximum consécutifs ou non) peut être accordée avant le début du congé prénatal et sur prescription médicale. Ce congé pathologique peut être prescrit à partir de la déclaration de grossesse.
- En cas d'accouchement ayant lieu avant la date prévue, la durée totale du congé maternité n'est pas réduite : la durée du congé prénatal non prise est reportée après l'accouchement.
- En cas d'accouchement ayant lieu après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement, et la durée du congé postnatal reste identique.
- En cas d'hospitalisation de l'enfant au-delà de la 6e semaine après sa naissance, la mère a la possibilité de reprendre son travail et de reporter le reliquat de son congé postnatal à la fin de cette hospitalisation.

8.1 Indemnisation par l'employeur selon les conventions collectives de la métallurgie

Selon la convention collective applicable aux ouvriers et ATAM de la métallurgie de la région parisienne et la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie

« Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise seront indemnisées par l'employeur pendant une période de six semaines avant la date présumée de l'accouchement, éventuellement augmentée d'un repos de deux semaines si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse le rend nécessaire, et de dix semaines après la date de l'accouchement prolongée de deux semaines en cas de naissances multiples.

L'indemnisation par l'employeur des périodes ci-dessus définies est subordonnée au versement par la Sécurité sociale des indemnités journalières de l'assurance maternité.

Pendant ces périodes, l'intéressée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. »

8.2 Mesures prévues par l'accord « équilibre travail vie privée »

L'accord « équilibre travail vie privée » comprend les mesures suivantes :

Le congé de maternité légal postnatal est allongé d'une semaine, rémunérée à hauteur de 100% du salaire par Alstom, ce qui donne le tableau suivant pour les congés de maternité :

	Avant l'accouchement (congé prénatal)	Après l'accouchement (congé postnatal)	Total
Cas général 1ère ou 2ème naissance	6 semaines	11 semaines	17 semaines
Cas général 3ème naissance	8 semaines	19 semaines	27 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	23 semaines	35 semaines
Naissance simultanée de plus de deux enfants	24 semaines	23 semaines	47 semaines

Selon l'accord « équilibre travail vie privée », « [...] *Au cours des deux premières semaines de reprise, la salariée pourra aménager à son choix ses horaires de travail dans le cadre d'un mi-temps. Cette réduction du temps de travail est sans incidence sur la rémunération de la salariée, le salaire habituel étant maintenu.* » La salariée « *doit en avoir préalablement averti son responsable hiérarchique.* »

« *A la demande de la salariée, et avec l'accord de sa hiérarchie, la semaine de congé supplémentaire et les 2 semaines de reprise progressive peuvent être remplacée par 4 semaines de travail à mi-temps rémunérées sur la base d'un temps plein.*

Si ces mesures ne sont pas mises en œuvre à la suite du congé de maternité, elles pourront l'être avec l'accord de la hiérarchie dans les 6 mois suivant le retour de ce congé. [...]

Les absences occasionnées par les examens prénataux et postnataux obligatoires pratiqués ou prescrits par un médecin ou une sage-femme n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif. [...] Alstom Transport étend ces dispositions aux examens et actes médicaux entrant dans le cadre de la procréation médicalement assistée. »

Les salariées enceintes « *pourront bénéficier d'une réduction quotidienne du temps de travail dans les conditions suivantes :*

A partir du 5^{ème} mois de grossesse : réduction quotidienne du temps de travail d'une heure.

A partir du 7^{ème} mois de grossesse : réduction quotidienne du temps de travail de deux heures.

Ces heures seront rémunérées normalement et pourront être cumulées sur la semaine pour être prises en une fois sur une journée. »

« *Si en cas de maternité, les congés payés acquis n'ont pu être pris, leur prise pourra être reportée soit :*

- à l'issue du congé maternité

- à l'exercice suivant ».

La convention collective applicable aux ouvriers et ATAM de la métallurgie de la région parisienne prévoit un temps de pause pour les femmes enceintes : « A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée, soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel. »

9 CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE LIÉS A L'ADOPTION

L'accord « sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée » applicable depuis le 01/01/2020 stipule que « les dispositions concernant l'allongement de la durée du congé maternité et le bénéfice de la semaine de reprise progressive d'activité sont ouvertes aux salariés hommes et femmes de retour du congé d'adoption visé à l'article L.1225-37 du code du travail c'est-à-dire présentant une durée pouvant aller de 10 à 22 semaines. »

« Le congé légal d'adoption peut être aménagé de manière à débiter 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer. La contrepartie de cet aménagement est que le congé faisant suite à l'arrivée de l'enfant au foyer est réduit d'autant. »

En outre, l'accord « sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée » instaure « un congé rémunéré de pré-adoption d'une durée de 10 jours ouvrés » (11 jours calendaires). La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021 vient de le porter à 25 jours calendaires à partir du 01 juillet 2021. Les modalités de prise de ces jours sont également modifiées mais non connues à ce jour. L'impact éventuel sur l'accord « sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée » n'est pas encore connu.

Ce congé est accordé à tous les futurs parents adoptants qui devront en faire la demande 48 heures à l'avance. »

« Des autorisations d'absence rémunérées seront octroyées aux salariés adoptants, dans le cadre spécifique de démarches réalisées en vue de l'adoption, dans la limite de 2 jours et sur présentation de justificatifs. Ces autorisations peuvent être demandées par demi-journées. »

Le (la) salarié(e) qui prolonge son congé d'adoption en y accolant des jours issus de son Compte Epargne Temps (CET) peut bénéficier pour tout jour de CET utilisé, dans la limite de 6, d'un jour d'autorisation d'absence rémunérée appelé Congé Exceptionnel de Naissance (CEN). Ces jours de CEN sont accolés aux jours de CET utilisés dans ce cadre.

Le plafond de CEN est porté de 6 à 12 en cas d'adoption multiple.

Articulation des différentes dispositions de l'article VI 2 de l'accord Equilibre travail et vie privée :

Congé d'adoption légal + allongement du congé 1 semaine + CET naissance + CEN (maxi 6 ou 12j) + 2 semaines de reprise progressive à mi-temps rémunérées sur la base d'un temps plein utilisable dans les 6 mois suivant le retour de congé.

ou

Congé d'adoption légal + CET naissance + CEN (maxi 6 ou 12j) + 4 semaines de reprise progressive à mi-temps rémunérées sur la base d'un temps plein utilisables dans les 6 mois suivant le retour de congé.

Selon la convention collective applicable aux ouvriers et ATAM de la métallurgie de la région parisienne, « *les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiant du congé d'adoption de dix semaines au plus prévu par* » le « *code du Travail, seront indemnisées par l'employeur dans les conditions prévues* » pour le congé maternité.

Selon la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, « *les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiant du congé d'adoption de dix semaines au plus prévu par* » le « *code du Travail, seront indemnisées par l'employeur dans les conditions prévues* » pour le congé maternité. Nota : à notre sens, la Direction ne pourrait refuser à un homme ingénieur ou cadre l'indemnisation de son congé d'adoption, sinon il s'agirait d'une discrimination.

10 CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE LIÉS A LA PATERNITÉ

Selon l'accord « sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée » applicable depuis le 01/01/2020 , le « *congé paternité de 11 jours calendaires est pris en charge à 100% par Alstom Transport, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.*

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021 vient de le porter à 25 jours calendaires à partir du 01 juillet 2021. Les modalités de prise de ces jours sont également modifiées mais non connues à ce jour. L'impact éventuel sur l'accord « sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée » n'est pas encore connu.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé paternité avertit sa hiérarchie et le service des Ressources Humaines au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Dans le cas de naissances multiples, le droit est de 18 jours calendaires. A la suite de l'augmentation de 11 à 25 jours calendaires, le droit dans le cas de naissances multiples devrait dépasser 25 jours calendaires mais ce nouveau droit n'est pas encore connu.

Le congé de paternité n'est pas fractionnable et doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Le parent accompagnant sa compagne aux examens prénataux et postnataux peut bénéficier, avec accord de sa hiérarchie et sur présentation de justificatifs, d'un aménagement de ses horaires de travail ou d'autorisations d'absences rémunérées, dans la limite de trois de ces examens. »

Le salarié qui prolonge son congé paternité ou le congé pour événement familial de 3 jours dont il bénéficie à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant en y accolant des jours issus de son Compte Epargne Temps (CET) peut bénéficier pour tout jour de CET utilisé, dans la limite de 6, d'un jour d'autorisation d'absence rémunérée appelé Congé Exceptionnel de Naissance (CEN). Ces jours de CEN sont accolés aux jours de CET utilisés dans ce cadre.

Le plafond de CEN est porté de 6 à 12 en cas de naissance ou d'adoption multiple.

11 LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le congé parental d'éducation est un droit inscrit dans les articles L.1225-47 à 59 du Code du Travail. L'article L.1225-47 du Code du Travail indique :

« Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;

2° Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires. »

L'article L.1225-48 indique :

« Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies aux deuxième et troisième alinéas, quelle que soit la date de leur début.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer. »

Selon l'accord « sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée », « *Les modalités du passage à temps partiel doivent être convenues entre le salarié, son responsable hiérarchique et le service des Ressources Humaines.*

Le salarié en congé parental d'éducation bénéficie du maintien de la participation employeur pour la couverture complémentaire Santé, pour une durée de 6 mois, en contrepartie du versement de cotisations identiques à celles des salariés en activité et selon la même répartition entre l'entreprise et le salarié. Au-delà de cette période de 6 mois, les garanties peuvent être conservées, la cotisation étant toutefois intégralement à la charge du salarié.

De la même manière qu'au retour de congé maternité ou adoption, Alstom Transport garantit aux salariés de retour de congé parental d'éducation, une évolution de la rémunération équivalente à l'augmentation générale et à la moyenne des augmentations individuelles de leur catégorie professionnelle ayant eu lieu pendant leur absence. [...]

Alstom Transport prend en charge pendant une durée de 6 mois maximum les cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire, demande de renouvellement incluse.

Lors du passage à temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation, Alstom Transport complète pour une durée de 6 mois maximum, demande de renouvellement incluse, les cotisations, parts patronale et salariale, sur la base d'un temps plein auprès du régime général ainsi que du régime complémentaire. »

La période de congé parental est prise en compte en totalité dans la détermination des droits liés à l'ancienneté au sein d'Alstom Transport.

12 RÉDUCTION D'HORAIRES À LA SUITE D'UN ARRÊT MALADIE LONGUE DURÉE, CONGÉ MATERNITÉ, OU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

L'accord d'établissement du 1er avril 2020 sur les mesures en faveur de l'équilibre vie professionnelle / vie privée accorde un aménagement des horaires pour une durée maximum de 3 mois aux salariés qui reprennent le travail après un congé maladie d'une durée supérieure ou égale à 3 mois, après un congé de maternité, ou après un congé parental d'éducation à temps plein. Cet accord indique : « *Cet aménagement se traduira par une réduction de l'amplitude journalière de travail, sous la forme d'une souplesse dans les heures d'arrivée et de sortie dans la limite d'une heure le matin et une heure en fin de journée, sans réduction de la rémunération. Cette organisation fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.* » **Cet accord est à durée déterminée et prenait fin au 31 mars 2021, mais il devrait normalement être renouvelé pour un an.**

13 CONGÉS POUR ENFANTS MALADES

13.1 Congé de présence parentale

Le droit à congé de présence parentale relève des articles L.1225-62 à 65 du Code du Travail. L'article L.1225-62 du Code du Travail indique : « *Le salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.*

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'article L. 544-2 du code de la sécurité sociale. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen dans les conditions fixées au second alinéa du même article L. 544-2.

Au-delà de la période déterminée au premier alinéa du présent article, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, dans le respect des dispositions du présent article et des articles L. 1225-63 à L. 1225-65 du présent code dans les situations mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 544-3 du code de la sécurité sociale.»

Selon l'accord « sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée », « *Ce congé est d'une durée de 310 jours calendaires¹⁴ par enfant malade à prendre sur une période de 3 ans, renouvelable en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le premier congé a été accordé.*

Une allocation journalière est alors versée au salarié par la Sécurité Sociale pour chacun de ces jours de congé.

A la condition que le salarié bénéficie du versement de cette allocation, Alstom Transport S.A. assurera, durant ce congé, un maintien du salaire brut à hauteur de 100% déduction faite de cette allocation et dans la limite de deux plafonds de la Sécurité Sociale.

De plus, Alstom Transport S.A. maintiendra pour la durée du congé, et pendant une durée de 6 mois maximum, des cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire. La durée de l'absence sera prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et le salarié bénéficie à son retour de congé, si la revalorisation salariale a eu lieu pendant son absence, d'une

¹⁴ Il est à noter que le Code du travail accorde 310 jours **ouvrés** ce qui est plus avantageux dans le cas d'un seul enfant malade. Dans ce cas c'est le Code du Travail qui s'applique.

augmentation individuelle de salaire équivalente à l'augmentation générale et à la moyenne des augmentations individuelles de sa catégorie professionnelle. »

13.2 Congé pour soigner un enfant malade

Le code du travail ne prévoit dans l'article L.1225-61 que : *« Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans. »*

Ce droit est amélioré à la suite de la signature sur Alstom Transport S.A. de l'accord « sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée ». Selon cet accord, dès lors que la présence du salarié auprès d'un enfant malade âgé de moins de 16 ans s'avère indispensable, celui-ci bénéficiera par année civile, sur présentation de justificatifs médicaux, de :

- 3 jours rémunérés à 100% éventuellement suivis de 3 jours non rémunérés ou,
- 6 demi-journées rémunérées à 100% éventuellement suivies de 6 demi-journées non rémunérées.

14 AUTORISATIONS D'ABSENCES POUR FAMILLE MONOPARENTALE

Selon l'accord « sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée », ces autorisations concernent le cas d'un(e) *« salarié(e) élevant seul(e) un ou plusieurs enfants de moins de 18 ans, ou assumant seul(e) la garde alternée d'un ou plusieurs enfants, quelle que soit la fréquence de la garde. »*

« Deux jours d'autorisations d'absences rémunérées par année civile sont attribués aux salariés de famille monoparentale pour leur permettre d'accomplir des démarches administratives sous réserve de présentation de justificatifs de l'administration. »

« Lorsque l'organisation du travail le permet, et après validation hiérarchique, un aménagement des horaires de travail peut être envisagé pour les salariés ayant la garde alternée, quelle que soit sa fréquence, de leur(s) enfant(s). Ainsi, les salariés concernés pourraient travailler moins les semaines où ils ont leur(s) enfant(s) et récupérer leurs heures les semaines durant lesquelles ils ne les ont pas.

De plus, lors des vacances scolaires, Alstom Transport doit permettre la prise de vacances lorsque le salarié a la garde de son/ses enfant(s), et notamment quand les dates de ces vacances sont issues d'une décision judiciaire. »

15 CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Selon les articles L.3142-6 et suivants du Code du Travail, le congé de solidarité familiale permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Ce congé se caractérise par : une mise en place rapide, une durée déterminée.

Quelles sont les conditions pour en bénéficier ?

Il peut s'agir :

- d'un ascendant ;
- d'un descendant ;
- d'un frère, d'une sœur,
- d'une personne qui partage son domicile (concubin, époux, ...).

Aucune autre condition n'est requise pour bénéficier de ce congé, sous réserve de fournir le justificatif médical nécessaire et de respecter la procédure prévue.

Le droit au congé de solidarité familiale bénéficie, dans les mêmes conditions, aux salariés ayant été désignés comme personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique.

Quelle est la procédure ?

Le salarié adresse à l'employeur, au moins 15 jours avant le début du congé de solidarité familiale, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre, de la date de son départ en congé et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel de celui-ci.

Il adresse également un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Ce congé est de droit : il ne peut être ni reporté, ni refusé.

Pas de délai de prévenance en cas d'urgence :

selon l'article L. 3142-7 du code du travail, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai en cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin.

Le décret impose la production d'un écrit pour constater ces situations (Code du travail article D.3142-5) :

« *certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant*

que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. »

Quelle est la durée du congé ?

Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Avec l'accord de l'employeur, ce congé peut être transformé en période à temps partiel.

En outre, ce congé peut, avec l'accord de l'employeur, être fractionné, sans pouvoir dépasser la durée maximale mentionnée ci-dessus. Dans cette hypothèse, le salarié qui souhaitera bénéficier du congé devra avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il souhaitera prendre chaque période de congé.

Modalité du fractionnement :

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée (Code du travail, article D.3142-2). Une convention collective peut prévoir un fractionnement supérieur à la journée.

Lorsque le salarié décide de renouveler son congé (ou son activité à temps partiel), il doit avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu. Il prend fin :

- au terme des 3 mois ou de son renouvellement ;
- à une date antérieure ;
- dans les 3 jours suivant le décès du proche.

En tout état de cause, le salarié doit prévenir l'employeur de la date de son retour au moins 3 jours à l'avance. A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Selon l'accord « sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée », « *quand le salarié bénéficie du dispositif légal de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, Alstom Transport complète cette allocation à hauteur de 100% du salaire journalier pour la durée du versement de l'allocation [...] »* dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale.

Le congé de solidarité familiale est d'une durée de 3 mois renouvelable, dans la limite d'une année sur toute la carrière, que le salarié peut prendre, sans condition d'ancienneté, pour assister un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. « *Alstom Transport prendra également en charge pendant une durée de 6 mois maximum les cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire pendant la durée du congé de solidarité familiale, demande de renouvellement incluse.*

Si le/la salarié(e) est absent(e) pendant les revalorisations salariales, il/elle bénéficie à son retour d'une augmentation individuelle de salaire au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles allouées au sein de sa catégorie professionnelle. »

Incidence des congés de solidarité familiale sur les congés payés et les RTT : il est précisé que les périodes d'absences au titre des congés de solidarité familiale n'ouvrent droit ni à congés payés ni à jours de RTT.

16 AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES ET AUTORISATIONS D'ABSENCES DANS LE CADRE DE LA SOLIDARITÉ FAMILIALE

Selon l'accord « sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée », « Ponctuellement, le management facilitera l'aménagement des horaires de travail du salarié, en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de la famille, sur présentation de justificatifs médicaux.

Sont considérés comme membres de la famille :

- *conjoint*
- *concubin*
- *partenaire lié par un pacte civil de solidarité*
- *ascendants*
- *descendants*
- *personnes dont il assume la charge*

Si un tel aménagement n'est pas envisageable pour des raisons d'organisation de service, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées.

*Les salariés ayant un conjoint ou un enfant handicapé pourront bénéficier d'une autorisation d'absence indemnisée sur le temps de travail à concurrence de **deux jours par an**, sous réserve d'informer au préalable leur hiérarchie, dans les cas suivants :*

- *Démarches administratives liées à leur situation de handicap,*
- *Démarches auprès d'associations ou d'organismes spécialisés intervenant au niveau de l'insertion des personnes handicapées,*
- *Démarches auprès de fournisseurs ou prescripteurs d'appareillages liés à leur handicap,*
- *Tout problème lié à la garde ou à la scolarité de l'enfant handicapé.*

Ces absences peuvent être fractionnées en heures sur la base de la valeur forfaitaire d'une journée de travail en vigueur dans l'établissement. »

17 CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Un décret du 18 novembre 2016 précise les délais d'information qui s'imposent au salarié ainsi que les modalités de fractionnement du congé de proche aidant.

A partir du 1^{er} janvier 2017, les salariés peuvent bénéficier du congé de proche aidant. Ce congé, créé par la loi sur l'adaptation de la société au vieillissement du 18 décembre 2015 et modifié par la loi Travail du 8 août 2016, remplace le congé de soutien familial : voir les articles L.3142-16 et suivants du Code du Travail. Un décret vient préciser ses modalités.

L'ancienneté exigée pour bénéficier de ce congé est de 1 an minimum.

Le congé de proche aidant est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable ; de plus sa durée maximale est de 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Délai de prévenance : un mois pour informer l'employeur.

Une demande de renouvellement non successif, de fractionnement ou de transformation du congé en activité à temps partiel obéit au même délai (Code du travail, article D. 3142-11).

En cas de renouvellement successif et donc de prolongation du congé, le salarié en informe l'employeur au moins 15 jours (au lieu d'un mois précédemment) avant le terme initialement prévu (Code du travail, article D. 3142-12).

Selon « l'accord sur l'équilibre travail & vie privée applicable le 1^{er} janvier 2020 » :

« Alstom Transport S.A. prendra en charge, pendant une durée de 6 mois maximum, les cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire pendant la durée du congé de proche aidant, demande de renouvellement incluse.

Si le salarié est absent pendant les revalorisations salariales, il bénéficie à son retour d'une augmentation individuelle de salaire au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles allouées au sein de sa catégorie professionnelle. »

Incidence des congés de proche aidant sur les congés payés et les RTT :

Il est précisé que les périodes d'absences au titre des congés prévus au présent article n'ouvrent droit ni à congés payés ni à jours de RTT.

18 AUTORISATION D'ABSENCES POUR LES SALARIÉS HANDICAPÉS

Selon l'accord « sur l'emploi des personnes en situation de handicap » signé au niveau d'Alstom Transport S.A., accord dont la durée de validité court jusqu'à fin 2023, « les salariés ayant un handicap reconnu ou en cours de reconnaissance peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence indemnisée sur le temps de

travail, à concurrence de deux jours par an, sous réserve d'informer au préalable leur hiérarchie, dans les cas suivants :

- démarches administratives et rendez-vous médicaux liés à leur situation de handicap ou à la procédure de reconnaissance,
- démarches auprès d'associations ou d'organismes spécialisés intervenant au niveau de l'insertion des personnes en situation de handicap,
- démarches auprès de fournisseurs ou prescripteurs d'appareillages liés à leur handicap.

Ces absences peuvent être fractionnées en heures sur la base de la valeur forfaitaire d'une journée de travail en vigueur dans l'établissement. La durée de ces absences pourra être adaptée en fonction de la situation et des besoins du salarié avec l'accord de son responsable de service et du service des ressources humaines. »

19 LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

Tout salarié, sous certaines conditions, peut à son initiative suivre une formation indépendamment du plan de formation de son entreprise. C'est le Projet de Transition Professionnelle (PTP) qui remplace le Congé Individuel de Formation (CIF).

Le PTP est une modalité particulière du Compte Personnel de Formation (CPF) permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

Cette formation peut être intégralement ou partiellement prise en charge financièrement par le FONGECIF (FONGECIF Ile de France¹⁵ pour TIS Saint-Ouen) jusqu'au 31/12/2019 et ensuite par les CPIR (Commissions Paritaires Interprofessionnelles) à partir du 01/01/2020.

Selon l'article L.6323-17-1 du Code du Travail, l'objectif principal d'un PTP est donc bien de changer de métier ou de profession : *« tout salarié mobilise les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Il bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Il bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail. »*.

Les conditions principales pour avoir droit au PTP quand on est en CDI sont :

- Ancienneté : 24 mois au moins dont 12 dans l'entreprise

¹⁵ Le Fongecif Île-de-France est un organisme paritaire piloté par un conseil d'administration composé à égalité de représentants des employeurs et de représentants des salariés. FO siège au Fongecif et peut vous aider dans vos démarches pour obtenir un financement de PTP. Les CPIR sont également des organismes paritaires.

- Durée maximale de prise en charge du PTP : pas de limites mais au-delà d'1 an ou de 1200 heures de formation, la rémunération baisse pour les salariés dont le salaire de référence est supérieur ou égal à 2 fois le SMIC.
- Formalités vis-à-vis de l'entreprise : faire une demande d'autorisation d'absence écrite à son employeur en respectant un délai, 120 jours pour un stage de 6 mois ou plus ; 60 jours pour un stage de moins de 6 mois ou un stage à temps partiel. L'employeur a 30 jours pour y répondre, son silence vaut acceptation. Si les conditions d'ancienneté et les formalités sont respectées, il ne peut pas refuser le PTP mais peut le différer sous certaines conditions.
- Formalités vis-à-vis du FONGECIF et ensuite du CPIR : remplir une demande motivée, fournir le programme de formation et un dossier de prise en charge au moins 3 mois avant le début de formation. Le dossier sera examiné d'abord par un conseiller en formation puis par une commission paritaire et enfin statué selon les priorités et les règles définies par le FONGECIF et ensuite le CPIR.

Si votre demande est acceptée et si la formation est réalisée sur le temps de travail, pendant la période de formation prise en charge par le Fongecif Île-de-France et ensuite par le CPIR Île-de-France, votre rémunération sera comprise entre 60 %, 90 % ou 100 % de votre salaire de référence en fonction du niveau de celui-ci vis-à-vis du SMIC et selon la durée de la formation.

L'employeur peut toujours prendre à sa charge le financement complémentaire.

Pendant le PTP, le contrat de travail est suspendu mais non rompu, vous conservez votre statut (ancienneté, couverture sociale, droits aux congés payés).

Une partie des coûts de la formation peut éventuellement rester à la charge du salarié (frais d'inscription, livres, transport, hébergement ...).

Pour les salariés en CDD des possibilités de PTP existent mais sont soumises à d'autres conditions.

Pour plus d'informations, consulter le site Internet du FONGECIF : <http://www.fongecif-idf.fr/>, le site officiel de l'administration française : <http://vosdroits.service-public.fr/>, le site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/> et le code du travail : article L.6323.

20 LE CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Selon l'article L2145-5 du Code du Travail, « *Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés* »

Selon l'article L2145-7, « *La durée totale des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions.*

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée. »

Pour participer à un stage de formation économique, sociale et syndicale dans le cadre de ce droit à congé, vous devez adresser au service des ressources humaines une demande d'autorisation d'absence en respectant un délai de prévenance de 30 jours au minimum.

Pendant la formation, le contrat de travail est suspendu ; le salaire est maintenu intégralement.

21 LE CONGÉ SABBATIQUE

Le droit à congé sabbatique est inscrit dans les articles L3142-28 à 35 du Code du Travail. L'article L3142-28 indique : « *Le salarié a droit à un congé sabbatique pendant lequel son contrat de travail est suspendu. »*

L'article L3142-28 précise :

« Le droit à ce congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté minimale dans l'entreprise, cumulée, le cas échéant, sur plusieurs périodes non consécutives, ainsi que de six années d'activité professionnelle et n'ayant pas bénéficié depuis une durée minimale, dans la même entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé spécifique. »

22 CONGÉ A BUT HUMANITAIRE ET CARITATIF

Selon « l'accord sur l'équilibre travail & vie privée applicable le 1^{er} janvier 2020 » :

« Parmi les évolutions sociétales observées, l'engagement humanitaire et caritatif est un sujet sur lequel l'entreprise a souhaité apporter une reconnaissance. En effet, lorsqu'un salarié souhaite réaliser un tel engagement, il peut être freiné par l'impact de cet engagement sur son parcours professionnel.

Dès lors, l'entreprise met en œuvre un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois.

Sa mise en oeuvre sera conditionnée à un projet de nature humanitaire ou caritatif qui sera présenté au DRH de site lors d'un entretien. »

23 CONGÉ MUTUALISTE DE FORMATION

Ce congé sans solde est en l'absence d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche d'une durée maximale de 9 jours par an.

24 CONGÉ DE PARTICIPATION AUX INSTANCES D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE OU A UN JURY D'EXAMEN

Ce congé sans solde dure le temps nécessaire pour participer aux instances ou au jury.

25 CONGÉ POUR CATASTROPHE NATURELLE

Ce congé sans solde est en l'absence d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche d'une durée maximale de 20 jours par an.

26 CONGÉ DE FORMATION DES CADRES ET D'ANIMATION POUR LA JEUNESSE, DES RESPONSABLES ASSOCIATIFS BÉNÉVOLES, DES TITULAIRES DE MANDATS MUTUALISTES AUTRES QU'ADMINISTRATEURS ET DES MEMBRES DES CONSEILS CITOYENS

Ce congé sans solde est en l'absence d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche d'une durée maximale de 6 jours ouvrables par an et il peut être pris en 1 ou 2 fois.

Selon la nouvelle loi travail 2016 et les ordonnances 2017, un accord d'entreprise ou à défaut un accord de branche peut fixer une durée maximale du congé différente.

27 CONGÉ DE REPRÉSENTATION

Ce congé sans solde est en l'absence d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche d'une durée maximale de 9 jours ouvrables par an fractionnable en demi-journées.

28 CONGÉ DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Ce congé sans solde est en l'absence d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche d'une durée maximale de 6 mois (6 semaines en cas d'urgence) ; l'ancienneté dans l'entreprise exigée pour bénéficier de ce congé est de 12 mois minimum.

29 CONGÉ POUR LA CRÉATION OU LA REPRISE D'ENTREPRISE (OU POUR DIRIGER UNE JEUNE ENTREPRISE INNOVANTE)

Ce congé sans solde est en l'absence d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche d'une durée maximale de 1 an prorogeable 1 an ; l'ancienneté dans l'entreprise exigée pour bénéficier de ce congé est de 24 mois minimum. Le congé sans solde peut être remplacé par une période de travail à temps partiel.

30 CONGÉ POUR ACQUISITION DE LA NATIONALITÉ

Ce congé sans solde est en l'absence d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche d'une durée maximale d'une demi-journée. Ce congé est aussi accordé au salarié en cas d'acquisition de la nationalité française du conjoint.

31 CONGÉ DES SALARIÉS CANDIDATS OU ÉLUS À UN MANDAT PARLEMENTAIRE OU LOCAL

Ce congé est d'une durée maximale de 10 ou 20 jours ouvrables par an selon le type de mandat (voir les articles L3142-79 et suivants du Code du Travail) et il peut être fractionné par demi-journée avec un délai de prévenance de l'employeur de 24 heures minimum avant le début de l'absence.

Sur demande du salarié, la durée des absences est imputée sur celle du congé payé annuel dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin.

Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées. Elles donnent alors lieu à récupération en accord avec l'employeur.

32 RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence non rémunérée de huit jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve. Le délai de prévenance de l'employeur est de 1 mois minimum avant le début de l'absence.

33 RÉSERVE DANS LA SÉCURITÉ CIVILE, OPÉRATION DE SECOURS ET RÉSERVE SANITAIRE

Les dispositions applicables aux salariés servant dans la réserve de sécurité civile sont définies aux articles L.724-7 à L. 724-10 du code de la sécurité intérieure.

Les dispositions applicables aux salariés membres d'une association agréée en matière de sécurité civile sont définies aux articles L. 725-7 à L. 725-9 du code de la sécurité intérieure.

Les dispositions applicables aux réservistes sanitaires sont définies au chapitre III du titre III du livre Ier de la troisième partie du code de la santé publique.

34 CONGÉ D'ENSEIGNEMENT OU DE RECHERCHE

Le salarié qui souhaite dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique, professionnel ou supérieur en formation initiale ou continue, a droit, sous réserve d'une condition d'ancienneté et dans les conditions fixées à la présente section :

soit à un congé sans solde,

soit à une période de travail à temps partiel.

Ce congé ou cette période de travail à temps partiel s'adresse également au salarié qui souhaite se livrer à une activité de recherche et d'innovation dans un établissement public de recherche, une collectivité territoriale, une entreprise publique ou privée.

La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel est d'un an qui peut être prolongée sur demande du salarié.

L'ancienneté dans l'entreprise exigée pour bénéficier de ce congé est de 12 mois minimum en cas d'accord de l'employeur et de vingt-quatre mois minimum, consécutifs ou non, dans l'entreprise en cas de désaccord de ce dernier.

35 LE CONGÉ SANS SOLDE

En dehors des cas mentionnés ci-dessus, le congé sans solde n'est pas réglementé : aucune condition ni procédure ne sont imposées pour en bénéficier. Son organisation et sa durée sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Celui-ci est libre de l'accepter ou de le refuser. Un salarié peut demander un congé sans solde pour divers motifs.

Afin de prévenir tout litige, il est préférable d'avoir un écrit de l'employeur indiquant le principe du congé, sa durée et tous les autres détails.

36 LE CONGÉ MÉDAILLE DU TRAVAIL

Cette journée est attribuée à l'ensemble des médaillés (Bronze et Médailles d'Honneur du Travail) quel que soit l'échelon, sous réserve, pour les médailles d'honneur, de la validation des dossiers par l'administration compétente.

En cas de cumul de médailles sur une même année, 1 seul jour de Congé Médaille est accordé.

Période d'utilisation : du 1er janvier au 31 décembre de l'année de la remise de la médaille.

Si cette journée n'est pas utilisée sur l'année civile, elle bascule automatiquement dans le CET, sous réserves que les plafonds CET ne soient pas dépassés (cf. §41 CET).

37 ABSENCE POUR ACTIVITÉS JUDICIAIRES

Le salarié appelé en qualité de témoin ou juré de cour d'assises percevra une indemnité destinée à compenser la perte de son salaire, indemnité calculée selon les règles fixées par les articles R.129 et suivants du Code de procédure pénale.

38 LES JOURS DE RTT (Réduction du Temps de Travail)

Selon l'accord « *sur la réduction et l'aménagement du temps de travail* » signé en 2010 sur l'établissement Alstom TIS Saint-Ouen, le « *personnel non cadre* » travaillant sur le territoire métropolitain bénéficie de 12 jours de RTT sur l'année civile.

Selon l'accord « *sur l'aménagement et la réduction du temps de travail* » signé en 1999 au niveau de l'entreprise Alstom Transport S.A., les ingénieurs et cadres bénéficient de 12 jours de RTT sur l'année civile.

Mais ne sont pas concernés par cet accord :

«

- *les cadres qui par la nature de leurs fonctions et l'autonomie dont ils disposent sont assimilés à des cadres dirigeants,*
- *les cadres qui remplissent des fonctions de direction et/ou qui disposent d'une large liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir la mission qui leur est confiée, il s'agit :*
 - *des cadres position IIIC,*
 - *de certains cadres IIIB qui accepteraient un avenant à leur contrat de travail contenant une convention de forfait sans référence horaire. »*

L'acquisition et la prise des jours de RTT se font sur une même année civile.

Les jours de RTT peuvent être pris par demi-journées.

Les jours de RTT non pris à la fin de l'année civile sont basculés automatiquement sur le CET, sous réserves que les plafonds CET ne soient pas dépassés (cf. §41 CET).

Sous ALISTA FRANCE, dans le menu d'accueil sur l'écran Ma situation situé à droite :

- Solde RTT Sal à fin d'année indique le solde restant des RTT jusqu'à la fin de l'année civile.

En cliquant sur Tout voir et en sélectionnant ensuite en haut à gauche CP-RTT-Divers :

- La colonne Droits de la ligne RTT Salarié Année indique les RTT acquis au début de l'année civile (normalement 12 jours),

- La colonne Pris de la ligne RTT Salarié Année indique les RTT consommés depuis le début de l'année civile,
- La colonne Solde de la ligne RTT Salarié Année indique le solde restant des RTT jusqu'à la fin de l'année civile (même information que Solde RTT Sal à fin d'année de l'écran Ma situation).

L'acquisition des jours de RTT se fait en raison d'1 jour par mois (sauf en cas d'absence ne générant pas droit à RTT) à concurrence de 12 jours: sous ALISTA, le solde de jours de RTT s'incrémente donc d'1 jour par mois mais il est possible de prendre plus de jours de RTT que le solde, le solde devenant alors négatif.

Mais attention, en fonction de la présence effective générant droit à RTT, il faut s'assurer qu'en fin d'année à ne pas se retrouver avec un solde négatif (le nombre de jours pris doit être inférieur ou égal au nombre de jours de RTT autorisés) !

39 LES JOURS DE RÉCUPÉRATION

Selon l'accord sur l'horaire variable signé en 2010 sur l'établissement Alstom TIS Saint-Ouen, qui s'applique aux salariés soumis à l'horaire collectif (notamment les ATAM jusqu'à V2), « *il est possible de constituer un crédit d'heures de 4 heures par semaine. Sous réserve de sa constitution, ce crédit d'heures pourra être utilisé pour des absences d'une durée inférieure ou égale à une demi-journée dans la limite d'une fois par mois civil.* » En application de cette clause, « *sous réserve de l'accord exprès du responsable hiérarchique, les salariés pourront s'absenter sur plage fixe pour des durées inférieures ou égales à une demi-journée dans la limite d'une fois par mois civil.*

Ces absences seront décomptées sur la base des heures non effectuées durant la ou les plages fixes. »

40 LES JOURS DE PONTS

Selon l'accord « *relatif à la récupération des ponts* » signé en 2010 sur l'établissement Alstom TIS Saint-Ouen, la durée hebdomadaire du travail pour les salariés soumis à l'horaire collectif exerçant son activité sur le territoire métropolitain « *est augmentée d'une demi-heure, la demi-heure réalisée en sus étant affectée à la récupération des ponts ou assimilés, à raison de **trois jours par an**.* [...] »

La Direction et les Organisations Syndicales se réuniront une fois par an en vue de fixer par accord les jours de pont au regard du calendrier. »

L'établissement Alstom TIS Saint-Ouen est fermé lors de ces trois jours de pont. De ce fait, les salariés non soumis à l'horaire collectif, ce qui est le cas des salariés au forfait en jours ou en heures, en bénéficient aussi¹⁶.

41 LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Le 1^{er} mars 2017 a été signé un nouvel accord « Accord relatif au Compte Epargne Temps au sein de la société ALSTOM Transport S.A. » à durée indéterminée annulant et remplaçant les précédents accords et avenants sur le CET. Ce chapitre n'évoque que les grandes lignes de la prise de congés issus du CET ; pour les détails d'application se reporter à l'accord ainsi que pour les autres sorties du CET telles que la liquidation ou le transfert sur un PERCO ou un PEG qui ne sont pas décrits ici.

Selon cet accord, « *tout salarié inscrit à l'effectif de la société ALSTOM Transport S.A. à la date de signature ou embauché par la suite, [...] dispose, sauf refus exprès, d'un compte épargne-temps sous la forme d'un compte individuel géré par la Direction des Ressources Humaines.*

Les salariés en situation de détachement à l'étranger de longue durée, auront la faculté de solder leur compte avant leur détachement. S'ils conservaient leur compte, celui-ci sera mis en sommeil durant la période de détachement.[...]»

41.1 Alimentation du CET

« *Tout salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut y affecter, sous réserve des plafonds annuels indiqués ci-après :*

- *Des éléments temporels*
 - *les journées de congés payés annuels légaux et conventionnels pour ceux dépassant 4 semaines par an ;*
 - *tout ou partie des congés d'ancienneté conventionnels ;*
 - *les journées de RTT ;*
 - *les journées compensatrices (JCET) [...]*

Attention : les jours de congés exceptionnels (les jours de fractionnement et le jour de récupération d'un samedi férié) ne sont pas transférables dans le CET.

- *Des éléments monétaires*

¹⁶ A noter que dans l'accord relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail signé en 1999 sur Alstom SIF, il était indiqué explicitement que les ingénieurs et cadres bénéficiaient aussi de ces trois jours de ponts. Ceci a été annulé par l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail signé sur TIS en 2010. C'est une des raisons pour lesquelles FO a refusé de signer ce dernier.

- Les produits de l'intéressement et de la participation sauf modification des accords correspondants ;
- La moitié du 13^{ème} mois (intégralité du versement de juin ou de novembre) sous réserve que les droits ainsi acquis soient intégralement utilisés, dans le cadre du 5^{ème} alinéa du paragraphe 5.1 a) de l'article 5 de l'accord du 1^{er} mars 2017, entre le 1^{er} juin de l'année N et le 31 mai de l'année N+1, N étant l'année des versements et placement du demi-13^{ème} mois. A l'expiration de ce délai les droits qui n'auraient pas été utilisés feront l'objet d'un paiement.»

Il est prévu un abondement dans le cas de l'utilisation du CET pour financer un congé de fin de carrière. Dans ce cas, « le salarié bénéficiera d'un abondement en jours ouvrés égal :

- à 15% du total du temps épargné et utilisé si ce temps est compris entre 22 et 66 jours
- à 20% du total du temps épargné et utilisé dans la limite de 20 jours si ce temps est supérieur ou égal à 67 jours

Cet abondement est la contrepartie de la prise effective du congé de fin de carrière.

[...] la Direction accepte de prendre en considération la situation des salariés âgés de 58 ans et plus qui au 31 décembre 2016 disposaient d'une épargne supérieure à 100 jours. Pour ces salariés la Direction créditera les comptes CET d'un nombre égal à 50 % de la différence de l'abondement auquel le salarié aurait pu prétendre avec les accords et avenants précédents. »

Lorsque des éléments de rémunération alimentent le CET, leur conversion en temps s'opère sur la base du SJO (salaire journalier ouvré) calculé comme suit :

$$\text{SJO} = (\text{salaire de base mensuel} + \text{prime d'ancienneté}) / 21,67$$

Le nombre de jours mis sur le CET est alors égal à : (sommes épargnées)/SJO arrondi au jour supérieur.

41.2 Utilisation du CET en jours de congés

« Le CET peut être utilisé pour financer à titre individuel, tout ou partie d'un congé ou passage à temps partiel :

41.2.1 Types de congés financés par le CET

- **le congé pour convenance personnelle**, lorsque le salarié a épuisé ses droits correspondant aux 4 semaines de congé payé annuels ne pouvant être affectées au CET, à l'exclusion des jours de congés payés dont la prise est imposée par la Direction.

Le congé pour convenance personnelle peut être accolé aux jours de congés payés.

Ce congé est pris après accord formel de la hiérarchie.

Un délai de prévenance de 3 jours ouvrés doit être respecté lorsque le congé pour convenance personnelle est inférieur ou égal à 8 jours ouvrés. Si sa durée est supérieure, le délai de prévenance passe à 15 jours ouvrés.

La réponse de la hiérarchie, motivée au regard des contraintes d'organisation du service auquel appartient le salarié, intervient sous 48 heures.

La demande de congé ne pourra pas faire l'objet de plus de deux refus consécutifs.

- ***l'un des congés sans solde ou passages à temps partiel prévus par la loi***, sous réserve du respect des dispositions légales et conventionnelles régissant la durée et les conditions de prise de ces congés, notamment :
 - *le congé parental d'éducation, dont le transfert du temps complet en temps partiel, pour élever un enfant de moins de 3 ans ;*
 - *le congé sabbatique ;*
 - *la période de formation en dehors du temps de travail ;*
 - *le congé de solidarité familiale*
- ***le congé de fin de carrière***, précédant le départ en retraite dans les limites fixées par l'accord Gestion des âges.
 - *Les intéressés doivent formuler leur demande au moins 6 mois avant la date de départ en congé de fin de carrière envisagée.*
 - *Les intéressés devront s'engager à liquider leur retraite à l'issue du congé.*
- ***le passage à 4/5ème*** pour les salariés ne pouvant bénéficier des dispositions de l'accord Gestion des âges sur le sujet (CPA), » CPA : Cessation Progressive d'Activité

Remarque : bien qu'il ne s'agisse pas d'un congé, cette possibilité est néanmoins citée ici à titre d'exhaustivité.

«

- *Les intéressés doivent formuler leur demande au moins 3 mois avant la date de passage à temps partiel envisagée.*
- *L'entreprise ne peut différer la date de passage à temps partiel demandée par le salarié.*
- *Les intéressés devront s'engager à liquider leur retraite à l'issue de la période à temps partiel.*
- ***le congé pour garde d'enfant de moins de 15 ans.***
- ***le congé naissance*** pour prolonger le congé maternité, le congé d'adoption, le congé paternité ou le congé pour événement familial de 3 jours dont bénéficie tout salarié à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Les parents qui à la date du 1^{er} mars 2017, date de signature du présent accord,

auront déjà pris le congé légal auquel ils avaient droit pour la naissance ou l'arrivée au foyer d'un ou plusieurs enfants intervenue à compter du 1^{er} janvier 2017 pourront à titre exceptionnel utiliser leur CET pour financer un congé naissance qui ne serait pas accolé au congé maternité, congé d'adoption, congé paternité ou congé pour événement familial.»

41.2.2 Règles communes sur la prise des congés

« [...] Pendant la durée du congé, le salarié continue à bénéficier de la mutuelle et de la prévoyance. Il perçoit l'indemnité prévue, déduction faite de sa part de cotisations salariales. Il est précisé que cette indemnisation est soumise à impôt sur le revenu.

La maladie durant le congé financé par les jours placés dans le CET n'a pas pour effet de reporter le terme initialement fixé du congé.

Pendant la suspension du contrat de travail lié à un congé financé par le CET, le salarié n'acquiert ni congé payé ni RTT. [...] »

La phrase précédente de l'accord CET a été « adoucie » par un tableau de la Direction transmis uniquement aux organisations syndicales le 25/07/2017 mais applicable en complément de l'accord. Ce tableau indique les impacts sur les droits à congé payé, les droits à RTT et les droits au 13^{ième} mois en cas de prise de jours de congés CET selon la provenance des jours ayant alimenté les jours de CET posés en congés et selon le nombre de jours de CET posés par année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre) :

- CET congé payé : pas d'impact si on ne dépasse pas 20 jours, impact à partir du 21^{ième} jour d'absence ; attention cette limite de 20 jours s'apprécie avec les jours posés de provenance CET RTT qui sont cumulés avec les jours posés de provenance CET congé payé pour la comparaison avec le seuil des 20 jours
- CET RTT : pas d'impact si on ne dépasse pas 20 jours, impact à partir du 21^{ième} jour d'absence ; attention cette limite de 20 jours s'apprécie avec les jours posés de provenance CET congé payé qui sont cumulés avec les jours posés de provenance CET RTT pour la comparaison avec le seuil des 20 jours
- CET4 (naissance) : pas d'impact si on ne dépasse pas 20 jours, impact à partir du 21^{ième} jour d'absence.
- CET autres : impact à partir du 1^{er} jour d'absence
- CET 13^{ième} mois: impact à partir du 1^{er} jour d'absence
- CET intéressement/participation: impact à partir du 1^{er} jour d'absence
- CET abondés: impact à partir du 1^{er} jour d'absence

- CET5 (voir définition au 41.2.3): impact à partir du 1er jour d'absence

Lorsqu'il y a impact, les jours posés ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'acquisition des droits pour les droits à congé payé, les droits à RTT et les droits au 13^{ème} mois.

Ci-dessous le tableau complet :

DRH France - 25 juillet 2017

mise en application de l'accord CET	Prise en compte dans le calcul de l'acquisition par année civile			Commentaires
	des CP	des RTT	du 13 ^{ème} Mois	
CET CP (légaux)	à partir du 21 ^{ème} jour d'absence (CET CP + CET RTT)			S'applique que les 20 jours d'absence soient consécutifs ou non.
CET RTT				
CET Naissance (4)	à partir du 21 ^{ème} jour d'absence (CET naissance)			Groupe fermé, ancien accord Equilibre Travail / Vie privée. Jours CET épargnés par le salarié et ceux attribués par l'entreprise. S'applique que les 20 jours d'absence soient consécutifs ou non.
CET Autres	à partir du 1 ^{er} jour d'absence			Ordre de prise des CET modifié : CET CP - CET RTT puis CET Autres. Il est possible de les transférer vers le PERCO, prochainement également sur le PEG. Alimentation uniquement en CA depuis l'accord CET mars 2017.
CET 13 ^{ème} Mois				
CET Intéressement / Participation				
CET Abondés	à partir du 1 ^{er} jour d'absence			Nouveau compteur. Ne figurent que les jours alloués : 50% pour les salariés de plus de 58 ans au 31 décembre 2016, et les jours d'abondement (15% ou 20%) communiqués par RH. Ne figurent pas les jours épargnés qui financent le congé de fin de carrière. Pour ces jours, les règles de prise en compte des absences dans l'acquisition des droits (CP, RTT, 13 ^{ème} mois) sont celles du ou de chacun des compteurs utilisés (CET CP, CET RTT, CET Autres).
CET 5 (bonifications métiers pénibles et handicap encadré par ancien accord GPEA)	Suit les règles existantes : à partir du 1 ^{er} jour d'absence			Groupe fermé. Ne figurent que des jours alloués par l'entreprise.

Notes :

CET Mobilisables	Si le salarié est amené à utiliser les CET Mobilisables dans le cadre d'aléas, l'absence n'est pas prise en compte dans les règles de calcul d'acquisition de droits. (pas d'impact). A compter de 58 ans, les jours mobilisables sont versés dans le CET RTT et suivent les règles de ce compteur.	
Congés Exceptionnels Naissance	Les 5 jours d'absence (ou 12 en cas de naissances multiples) sont des absences autorisées payées non prise en compte dans les règles de calcul d'acquisition de droits (pas d'impact). Pour les jours d'absence financés par CET à cette occasion, les règles de prise en compte de ces absences dans l'acquisition des droits (CP, RTT, 13 ^{ème} mois) sont celles du ou de chacun des compteurs utilisés (CET CP, CET RTT, CET Autres).	
S'agissant des jours de CET utilisés depuis le 1 ^{er} mars 2017, les corrections qui pourraient s'avérer nécessaires seront effectuées		

41.2.3 Plafonds annuels et globaux

« Le nombre de jours affectés au CET à la demande du salarié ou automatiquement ne peut dépasser, hors 13^{ème} mois et éléments monétaires, 10 jours maximum par année civile.

Le plafond global du CET ne peut excéder, éléments monétaires compris, 70 jours, montant porté à 100 jours pour les salariés ayant atteint l'âge de 58 ans.

Chaque salarié de moins de 58 ans a la possibilité de porter volontairement son plafond à 100 jours, étant entendu que les jours épargnés au-delà de 70 jours pourront être mobilisés à la demande de l'entreprise pour faire face à des aléas, en cas de baisse temporaire d'activité par exemple. Cette disposition n'est pas applicable aux salariés qui auront formulé une demande de congés de fin de carrière au cours des 6 mois précédant la date de démarrage de la dispense d'activité. [...].

L'entreprise ne peut mobiliser les jours des salariés âgés de plus de 58 ans.»

Le compte CET est subdivisé en :

- **CET CP** : jours provenant de la 5ème semaine non prise au 31 mai
- **CET RTT** : jours provenant des RTT non pris au 31 décembre
- **CET4** : selon l'ancien « accord sur l'équilibre travail & vie privée applicable jusqu'au 31 décembre 2016 » : «Ancien congé naissance Alstom»

Ce sont des jours provenant du congé naissance qui ont été épargnés dans le CET4 et abondés par l'entreprise.

Le ou la salariée peut utiliser ses jours de CET4 qui sont abondés par la société à hauteur de 100% dans la limite de 20 jours, pour une naissance avant le 1^{er} janvier 2017.

Par exemple un salarié ayant choisi d'affecter 10 jours pour le Congé Naissance dans le CET4 disposera de 10 jours ouvrés supplémentaires soit 20 jours au total.

- Condition : 1 an d'ancienneté à la date de naissance ou date d'arrivée au foyer de l'enfant
- Modalité d'utilisation : prise en une seule fois ou fractionné, en accord avec le manager
- Durée d'utilisation : jusqu'au 6ème anniversaire de l'enfant (si enfant né à partir du 25/09/2013 sinon jusqu'au 3ème anniversaire) ; en cas d'adoption d'un enfant de moins de 6 ans, cette possibilité est ouverte jusqu'à la fin de l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer
- Limite : une demande par naissance
- En pratique : formulaire de demande complété + acte de naissance.

Pour la prise de jours de CET naissance avec le nouvel « accord sur l'équilibre travail & vie privée applicable à partir du 1^{er} janvier 2020», le fonctionnement est décrit dans les §8

CONGÉ ET AUTORISATIONS D'ABSENCE RELATIFS A LA MATERNITÉ

~~AUTORISATIONS D'ABSENCE RELATIFS A LA MATERNITÉ~~, §9 CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE LIÉS A L'ADOPTION et §10 CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE LIÉS A LA PATERNITÉ.

- **CET Autres** : jours provenant des congés exceptionnels non pris, des congés d'ancienneté non pris, du congé médaille, des salaires et des primes convertis en jours et versés dans le CET à la demande des salariés
- **CET 13^{ème} mois** : jours provenant du 13^{ème} mois converti en jours et versé dans le CET à la demande des salariés
- **CET Intéressement / Participation** : jours provenant de l'intéressement et de la participation convertis en jours et versés dans le CET à la demande des salariés
- **CET Abondés** : jours provenant des jours abondés dans le cadre du financement d'un congé de fin de carrière
- **CET5** : jours provenant des jours alloués par l'entreprise dans le cadre de la bonification des métiers pénibles et du handicap (ancien accord GPEA)
- **CEM** : jours mobilisables par l'entreprise

41.2.4 CET et ALISTA

Sous ALISTA FRANCE, dans le menu d'accueil sur l'écran Ma situation situé à droite :

- Solde CET indique le solde global du CET.

En cliquant sur Tout voir et en sélectionnant ensuite en haut à gauche CET :

- La colonne Solde de la ligne CET 1+2+3 indique le solde du CET 1+2+3 qui est la somme des compteurs CET CP, CET RTT, CET Autres et le cas échéant CET 5; il est dommage que l'on ne puisse pas visualiser individuellement chacun de ces compteurs,
- La colonne Solde de la ligne CET 4 indique le solde du CET 4,
- La colonne Solde de la ligne CET 13^{ème} mois indique le solde du CET 13^{ème} mois,
- La colonne Solde de la ligne CET Mobilisable indique le solde du CEM : jours mobilisables par l'entreprise,
- La colonne Solde de la ligne CET Inter+Part indique le solde du CET Intéressement / Participation,
- La colonne Solde de la ligne CET Abondé indique le solde du CET Abondés.

42 LES CONGÉS AU TITRE D'AVANTAGE INDIVIDUEL ACQUIS

Nous avons déjà vu un exemple d'avantage individuel acquis : le 4^{ème} jour de congé d'ancienneté pour ceux qui en bénéficiaient déjà avant la signature de l'accord ARTT en 1999.

L'accord « *sur la réduction et l'aménagement du temps de travail* » signé en 2010 sur l'établissement Alstom TIS Saint-Ouen indique :

« - les salariés de l'ex-établissement de Meudon qui bénéficiaient, avant la signature du présent accord, de **deux jours de congés** dits « Marty ou ex-Cegelec » continueront d'en bénéficier à titre individuel ;

- les salariés de l'établissement de TIS Saint Ouen (ex SIF Saint-Ouen) qui ont bénéficié, avant la signature du présent accord, de l'usage **d'une journée de sortie avancée de fin d'année** continueront d'en bénéficier à titre individuel. »

Ces jours de congé sont comptabilisés sous ALISTA dans le compteur global Solde CP accessible par le menu d'accueil sur l'écran Ma situation situé à droite et donc mélangés avec les autres jours de CP ce qui ne permet pas au salarié de gérer correctement ses prises de congés et notamment les transferts automatiques dans le CET avec le risque de perdre des jours non pris et non transférables dans le CET au 01/06 : se reporter au §41 CET.

Constatons sur ce dernier point qu'il s'agit d'une transformation d'un acquis collectif en avantage individuel acquis, ce qui en exclut tous les nouveaux venus, sans contrepartie¹⁷.

43 LES CONGÉS POUR RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ¹⁸

43.1 ATAM et ouvriers

Durant la période de préavis, l'ATAM et ouvrier est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- 20 heures au maximum si le préavis est de deux semaines ;
- 50 heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois.

¹⁷ Ceci est un motif supplémentaire qui a conduit FO à ne pas signer cet accord ARTT d'établissement.

¹⁸ « **CONVENTIONS COLLECTIVES** applicables aux entreprises des **Industries Métallurgiques et connexes de la région parisienne** » (mise à jour de septembre 2013) ; « **Convention Collective Nationale des I&C** » (1972, dernière mise à jour par avenant du 21 juin 2010).

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de deux heures par jour, fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Si l'ATAM et ouvrier n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ses heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

L'ATAM et ouvrier qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

43.2 Ingénieurs ou cadres

Durant la période de « préavis », l'ingénieur ou cadre est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction, pour rechercher un emploi, pendant **50 heures par mois**.

Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements. Si l'ingénieur ou cadre n'utilise pas, sur la demande de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra à son départ une indemnité correspondant au nombre d'heures inutilisées si ces heures n'ont pas été bloquées, en accord avec son employeur avant l'expiration du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'ingénieur ou cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis soit écoulée, l'ingénieur ou cadre congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

44 LE DON DE JOURS DE REPOS

L'accord sur l'équilibre travail & vie privée applicable le 1^{er} janvier 2020 a ajouté ce nouveau dispositif de secours familial déjà présent sur le plan légal (article L1225-65-1 du code du travail) qui constitue une manifestation de solidarité et d'entraide entre salariés de l'entreprise.

Les dispositions légales permettent aux salariés de céder leurs droits à repos à un collègue dont l'enfant de moins de 20 ans est atteint d'une maladie ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants (Loi du 9 mai 2014), qui vient en aide à une personne handicapée ou en perte d'autonomie d'une particulière gravité (Loi du 15 février 2018).

Concernant la loi du 9 mai 2014, l'accord n'impose plus de limite d'âge et étend le dispositif aux salariés dont un membre de son cercle familial immédiat est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

Les mesures de ce dispositif permettent aux salariés bénéficiaires de s'absenter sans perte de rémunération.

Le don des jours de repos ne se substitue pas aux mesures de maintien de salaire prévues pour le congé pour enfants malades, le congé de solidarité familiale et le congé de proche aidant.

44.1 Salarié donateur

Tout salarié en CDI ou en CDD ayant au moins 1 an d'ancienneté et ayant acquis des jours de congés et/ou de repos peut renoncer à une partie de ces jours au bénéfice d'un collègue.

44.2 Jour de congés et de repos concernés

5 jours ouvrés maximum par année civile peuvent être donnés.

Ces jours peuvent être des jours de RTT, des jours de la 5^{ème} semaine de congés payés, des jours de congés d'ancienneté et des jours de CET hors éléments monétaires.

44.3 Salarié bénéficiaire

Tout salarié en CDI ou en CDD ayant utilisé toutes les possibilités d'absence rémunérée peut bénéficier d'un don limité à 90 jours ouvrés (en CDD dans la limite de la durée du contrat restant à courir) :

- afin d'être présent auprès d'une personne malade, handicapée ou victime d'un accident, cette personne devant être :
 - son conjoint, son concubin, son partenaire de PACS,
 - son enfant ou celui de son conjoint ou celui de son concubin ou celui de son partenaire de PACS dont la garde est confiée au salarié bénéficiaire,
 - un ascendant,
 - un descendant.
- afin d'aider un proche handicapé ou en perte d'autonomie, cette personne devant être :
 - son conjoint, son concubin, son partenaire de PACS,
 - un ascendant,
 - un descendant,
 - un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L512-1 du code de la sécurité sociale,
 - un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin germain, neveu, nièce),

- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de son conjoint, de son concubin, de son partenaire de PACS,
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

44.4 Modalités d'utilisation des jours par le salarié bénéficiaire

La prise des jours offerts s'effectue par journée entière.

Le salarié bénéficie d'une indemnité de remplacement de sa rémunération habituelle et conserve ses droits liés à son ancienneté, à congés payés, au 13^{ème} mois et aux primes d'intéressement et de participation.

44.5 Mise en œuvre du dispositif

L'accord sur l'équilibre travail & vie privée applicable le 1^{er} janvier 2020 aux §VI c) et §VI e) détaille le dispositif : il est rappelé ici les grandes lignes.

Tout salarié souhaitant recevoir un don de jours de repos formulera sa demande par écrit aux RH en indiquant la durée d'absence souhaitée et en y joignant tous les justificatifs demandés selon sa situation.

Le salarié recevra une réponse par écrit dans un délai maximum de 8 jours ouvrables après réception par les RH de sa demande complète avec tous les justificatifs.

Si la demande est acceptée, les RH organiseront au sein de l'établissement une campagne d'appel aux dons.

Les salariés donateurs rempliront le formulaire de don en indiquant la nature et le nombre de jours cédés et l'enverront aux RH.

La campagne de dons cesse dès lors que le nombre de jours demandé est atteint.

45 INDEX

abondement	40	congé sabbatique.....	33, 41
accident.....	25	congé sans solde	36
accident du travail.....	15, 16	cour d'assises	37
activité judiciaire	37	décès	13
adoption	13, 21, 24	démarche administrative	26, 29, 31
ancienneté.....	10, 24, 25	DÉMÉNAGEMENT	12
avantage individuel acquis.....	45	demi-journée	7, 12, 37, 38
Cegelec	45	enfant handicapé	29
CET	7, 11, 37, 39	enfant malade	25
CET AUTRES	44	événement familial	13
CET CP	44	expatriation	39
CET RTT	44	famille monoparentale.....	26
CIF	31	FONGECIF	31
congé d'adoption	21	formation.....	31
congé d'ancienneté	11	garde alternée.....	26
congé de fin de carrière.....	40, 41	grossesse	20
congé de formation syndicale	32	handicap	25, 29, 30
congé de fractionnement	10	indemnité de congé payé	9
congé de présence parentale	25	intéressement	40
congé de solidarité familiale	27, 41	journée de sorties avancées	46
Congé Individuel de Formation	31	jours ouvrables.....	7
congé maladie	14	jours ouvrés	7
congé médaille du travail	36	juré.....	37
congé parental d'éducation.....	23, 24, 41	maladie	14, 24, 25
congé postnatal	20	maladie professionnelle	14
congé pour convenance personnelle	40	mariage.....	13
congé prénatal.....	20	Marty.....	45

maternité	18, 20, 24	règle du dixième.....	9
médaille.....	36	rentrée scolaire	14
Meudon	45	RTT.....	37, 39
naissance	13	salaire journalier ouvré.....	40
PACS	13	samedi férié	7
paternité	22	solidarité familiale	29
période de référence	6, 7	témoin.....	37
période légale des congés.....	7	temps partiel	6, 23, 27, 40, 41
pont.....	38	trajet.....	16
principe de faveur	5	vacances scolaires.....	26
procréation médicalement assistée.....	20	voyage	12
recupération	38	week-end	11
