

CONGES PAYES ET ABSENCES

CONGES PAYES

1.Principe général

Chaque salarié bénéficie de 2,08 jours ouvrés de congé annuel payé par mois de travail effectif ou assimilé par la loi sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 25 jours ouvrés.

S'ajoutent à ces congés les jours fériés légaux et les congés supplémentaires pour évènements familiaux.

Particularités :

Lorsque le jour férié tombe un samedi habituellement non travaillé, il donne droit à un jour ouvré de congé supplémentaire :

- s'il est précédé et suivi d'au moins un jour de congé payé ouvré,
- ou s'il est précédé ou suivi d'au moins deux jours de congés payés ouvrés.

En cas d'arrêt maladie (2 semaines calendaires consécutives minimum) justifié pendant la prise du congé principal, les jours de congés payés seront suspendus.

2.Périodes de référence

<i>Période d'acquisition :</i> le salarié acquiert ses droits du 1 ^{er} juin (année n) au 31 mai de l'année n+1.	<i>Période de prise :</i> Le salarié doit prendre ses congés du 1 ^{er} mai de l'année n+1 au 31 mai de l'année n+2.	<i>Congé principal :</i> le salarié doit poser au moins un congé de 10 jours ouvrés consécutifs pendant la période du 1 ^{er} mai au 31 octobre de l'année n+1.
--	---	--

Le salarié ne pourra pas cumuler plus de 20 jours ouvrés de congés en **une seule fois** sauf exception. (cf. exceptions ci-dessous).

A titre dérogatoire, les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, à raison 2.08 jours ouvrés par mois de travail effectif.



CONGES PAYES ET ABSENCES

3. Fractionnement

Deux jours de substitution aux congés de fractionnement sont attribués collectivement.

4. Modalités de prise des congés payés

Les congés payés sont prioritairement pris dans l'ordre suivant :

- Congés légaux
- Congés conventionnels (ex : ancienneté...)

Les congés ne peuvent être reportés (sauf cas de situation exceptionnelle).

Exceptions :

- Les salariés originaires des DOM TOM, et en accord avec la DRH de leur établissement, peuvent cumuler l'ensemble des congés payés (5^{ème} semaine et congés d'ancienneté inclus),
- Congé pour création d'entreprise ou congé sabbatique : le salarié a la possibilité de demander le report des congés excédant 20 jours ouvrés jusqu'à son départ en congés.

5. Indemnité de congés payés

Elle est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

La rémunération totale tient compte de :

- La rémunération mensuelle de base du salarié ;
- Les majorations pour heures supplémentaires ;
- La prime d'ancienneté, les primes de travail en équipe, les indemnités d'expatriation ;
- L'indemnité de congés payés de l'année précédente ;
- L'indemnité afférente aux repos compensateurs ;
- Des appointements versés à l'occasion des périodes légalement assimilées à un temps de travail (indemnisation maladie ou accident du travail, congés formation non rémunérés ou partiellement rémunérés).

L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait effectivement continué à travailler.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'art. L 3141-3 du Code du Travail, l'indemnité est calculée selon la règle fixée ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

En tout état de cause, c'est le mode de calcul le plus favorable qui s'applique au salarié.

CONGES PAYES ET ABSENCES

CONGES DIVERS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

1. Congés exceptionnels pour événements familiaux

L'ensemble du personnel bénéficie, sur justification, de congés exceptionnels payés pour les événements familiaux prévus ci-dessous. (Les temps de voyage éventuellement nécessaires pour participer à un événement familial s'ajoutent à la durée de ce congé sur demande du salarié).

Evénements familiaux	Jours ouvrés
Mariage ou PACS	
du salarié	5
d'un enfant	2
d'un frère ou d'une sœur	2
d'un beau-fils ou d'une belle-fille	2
Décès	
du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin	5
d'un enfant	5
d'un beau-fils ou d'une belle-fille	5
d'un parent	3
d'un beau-parent	3
d'un grand-parent	2
d'un grand-parent du conjoint ou du partenaire lié par un PACS	1
d'un petit enfant	2
d'un frère ou d'une sœur	3
d'un beau-frère ou belle-sœur	2
Congés d'accompagnement	
d'un parent du salarié âgé d'au moins 70 ans dont l'état physique ou médical justifie des démarches administratives	2
Naissance ou adoption (Ces congés ne sont pas cumulables avec le congé maternité ou adoption)	
	3
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	
	2

Les jours de congés exceptionnels sont attribués de manière forfaitaire. Dans l'hypothèse d'un congé supérieur ou égal à 3 jours, le ou les jours pourront être pris dans les trois mois suivant l'événement, voire dans les 12 mois suivants sous réserve de l'accord de la hiérarchie.

CONGES PAYES ET ABSENCES

Particularités :

- Si l'événement familial a lieu pendant les congés du salarié, ceux-ci sont suspendus et leur terme est prolongé de la durée du congé exceptionnel.
- Lorsque l'événement familial intervient dans les DOM-TOM ou dans un pays lointain, le salarié peut différer le congé exceptionnel et le prendre accolé à ses congés payés.
- Les droits du salarié titulaire d'un pacte civil de solidarité sont identiques à ceux du salarié marié, mais sont exclusifs d'un éventuel mariage postérieur avec la même personne. Les congés exceptionnels pris au titre d'un PACS ne peuvent faire l'objet d'un nouvel octroi au titre d'un mariage postérieur avec la même personne.

2. Congé de maternité et congé d'adoption

Après 3 mois de présence chez Thales Alenia Space, la salariée absente pour congé maternité ou le/la salarié(e) absent(e) pour congé d'adoption a droit au maintien de son salaire mensuel pendant la durée légale de son congé. Ces dispositions s'appliqueront également au père et suivront l'évolution de la législation :

- en cas d'adoption, si la mère renonce à bénéficier en tout ou partie à son droit à congé d'adoption
- dans l'hypothèse du décès de la mère pendant la période du congé de maternité ou d'adoption.

Toutes les modalités de prise de ces congés ainsi que les mesures associées sont reprises dans le Guide de la parentalité qui est consultable sur l'intranet RH en cliquant [ici](#)

3. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Conformément aux dispositions du plan d'actions triennal du 8 avril 2015, tout salarié absent pour congé de paternité au titre de l'art. L 1225-35 du Code du Travail bénéficiera d'un maintien de sa rémunération pendant les 11 jours ouvrés de son congé (15 jours lors de naissance multiples).

Toutes les modalités de prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant sont reprises dans le guide de la parentalité qui est consultable sur l'intranet RH à l'adresse suivante :

http://intranet.fr.space.thales/files/DRH/Guide_de_la_parentalite_TASF_2015.pdf

4. Absences exceptionnelles en cas d'enfant malade ou d'enfant / conjoint handicapé

- Autorisation d'absence de 5 jours ouvrés par an, rémunérés pour les parents dont l'enfant, âgé au maximum de 16 ans est malade ou handicapé (pas de limite d'âge pour un enfant handicapé), sous réserve de la délivrance d'un justificatif médical attestant l'état de santé de l'enfant et la nécessité d'une présence constante d'un parent.

Si les deux parents sont salariés du Groupe Thales, ils bénéficient l'un et l'autre de ces dispositions mais ne peuvent prendre en simultané les jours d'absence.

CONGES PAYES ET ABSENCES

Les salariés, père ou mère, ont la possibilité de cumuler les jours de congés pour enfants malades non pris dans l'année civile et ce, dans la limite de 3 jours par an sur 3 ans soit un cumul maximum de 9 jours.

Pour les parents isolés et les parents d'enfants handicapés, le cumul est possible dans la limite de 12 jours.

- Autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 2 jours, pour faciliter la réalisation d'actions d'accompagnement auprès de son conjoint en situation de handicap, sur justification. Ces 2 jours pourront être pris par ½ journées (Accord Groupe en faveur des personnes en situation de handicap du 11 juillet 2014).

5. Absences en faveur des salariés handicapés

- Autorisation spéciale d'absence rémunérée d'une semaine par an pour les salariés handicapés (*) ainsi que le personnel ayant à charge – à vie – des enfants handicapés à plus de 80 %.

Ce congé doit obligatoirement être pris pendant la période de référence. Il est exclu qu'il soit accolé au congé annuel principal. La date doit être arrêtée en accord avec la direction locale.

Possibilité pour les intéressés d'aménager (en accord avec la direction) leur horaire de travail quotidien ou hebdomadaire en remplacement de leur semaine exceptionnelle.

(*) Il faut entendre par salariés handicapés, ceux bénéficiant d'une reconnaissance MDPH ou justifiant d'un taux d'invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle supérieur ou égal à 75 % ou titulaires de la carte d'invalidité des anciens combattants ou victimes de guerre mentionnant un taux supérieur ou égal à 75 %.

- Autorisation d'absence rémunérée de 4 jours maximum par an pour raisons d'actions de bénévolat dans une association en relation avec le handicap

Ces journées pourront, sur demande individuelle, être prises par ½ journées. Pour bénéficier de cette mesure, le salarié devra présenter une attestation justifiant son affiliation à l'association. Cet aménagement sera alors réalisé dans le mois qui suivra la demande (Accord Groupe en faveur des personnes en situation de handicap du 11 juillet 2014).

6. Absences exceptionnelles

● Déménagement :

- Le déménagement à l'initiative du salarié intervenant un jour ouvré sera rémunéré comme un jour travaillé sous réserve de justifier de la réalité du déménagement. Le salarié ne peut bénéficier de cette disposition une nouvelle fois qu'après un délai d'un an suivant le précédent déménagement.

- Lorsque le déménagement est rendu nécessaire à la suite d'un changement collectif de lieu de travail, des règles spécifiques seront négociées.

● Dons de plasma ou de plaquettes sanguines :

Le salarié pourra bénéficier, à la suite du prélèvement, d'une demi-journée de récupération.

● Rentrée scolaire des jeunes enfants :

Une absence rémunérée est accordée selon les usages ou autre directive en vigueur dans les établissements.

CONGES PAYES ET ABSENCES

7. Congés liés à l'ancienneté (Cf. fiche ancienneté)

8. Salariés réservistes

Tout salarié réserviste bénéficiera d'une suspension de son contrat de travail pendant le déroulement de ses activités militaires dans la limite de 15 jours par an. (<http://intranet.corp.thales/reservistes/pub/convention-reservistes-2014.cfm>)

Pour les périodes d'absences supérieures à 30 jours et dans le cas particulier d'opérations extérieures, les demandes de l'autorité militaire feront l'objet d'un examen préalable devant répondre au mieux aux besoins des armées.

Le salarié bénéficiera du maintien de son niveau de rémunération par complément de sa solde nette, ainsi que le droit à l'intéressement et la participation.

9. Les jours fériés

Tous les jours fériés sont chômés sans entraîner de modification de rémunération mensuelle quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Particularités :

Un salarié qui serait appelé à travailler un jour férié (autre que le 1er mai) bénéficierait :

- Pour un salarié **mensuel**, d'une majoration "d'incommodité" de 50 % ou d'un repos payé d'égale durée (en application de l'article 26 de la Convention Collective de la Métallurgie de la Région Parisienne).
- Pour un **ingénieur ou cadre**, d'un repos compensateur d'une durée égale à celle du temps de travail accompli majoré de 50 %.
- **La journée de solidarité :**

Conformément à l'accord Groupe sur les dispositions sociales, la journée de solidarité est fixée le lundi de la Pentecôte, sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement contraire.

10. Le compte épargne temps (CET)

Le CET permet principalement d'épargner des congés en vue d'une utilisation ultérieure, sous la forme d'un congé sabbatique, d'un congé fin de carrière CET, d'un congé pour convenances personnelles CET, etc... Le CET de TAS France permet également de transformer de l'argent en congés CET ou de transformer des congés/récupérations en argent pour financer un projet personnel.

En complément des jours CET, le salarié a la faculté de demander l'utilisation de tout ou partie de son indemnité de départ à la retraite qui sera alors attribuée de manière anticipée et transformée en temps.

Pour connaître le détail de toutes les mesures relatives au dispositif du Compte Epargne Temps, [cliquez ici](#)

11. Le don de jours de repos

Tout salarié a la possibilité de céder une partie de ses jours de repos à un collègue dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence

CONGES PAYES ET ABSENCES

soutenue et des soins contraignants. Ce dispositif a été étendu au niveau du groupe aux salariés dont le conjoint (marié ou pacsé) est gravement malade, atteint d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

Pour chaque jour donné par un salarié, la société procèdera à l'abondement d'une demi-journée supplémentaire au profit du salarié bénéficiaire, dans la limite de 20 demi-journées.

Pour en savoir plus, [cliquez ici](#)

12. Complément à l'allocation journalière de présence parentale

Les salariés bénéficiant d'un congé de présence parentale pour s'occuper de leur enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie grave, d'un handicap ou gravement accidenté, et percevant dans ce cadre l'allocation journalière de présence parentale (Ajpp) bénéficieront d'un complément de salaire versé par leur entité calculé sur la base du différentiel entre le salaire de base et l'allocation versée par la CAF pour toute la durée du congé indemnisé.

Pour en savoir plus, [cliquez ici](#)

MALADIE, ACCIDENTS DU TRAVAIL OU DE TRAJET ET CURES THERMALES

1. Indemnités complémentaires des jours de maladie et des absences pour accident de trajet

L'ensemble des salariés bénéficie en matière d'indemnisation complémentaire des jours de maladie et des absences pour accident de trajet, du régime prévu par l'article 16 de la Convention Collective nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie. Cette indemnisation intervient aux dates habituelles de paye et dès trois mois d'ancienneté.

2. Indemnisation complémentaire des absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

L'ensemble des salariés de l'entreprise est indemnisé dans les conditions prévues par la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie mais sans condition d'ancienneté.

Lorsque les périodes conventionnellement indemnisées à 100 % (y compris l'indemnisation de la Sécurité Sociale) seront épuisées, la société complètera à 100 % :

- Les périodes conventionnellement indemnisées à 75 % (y compris l'indemnisation de la Sécurité Sociale et éventuellement les prestations en espèces des caisses de prévoyance).
- Les périodes pendant lesquelles les régimes de prévoyance prendront le relais (y compris l'indemnisation de la Sécurité Sociale) et ce, pendant une durée fonction de l'ancienneté :

Ancienneté	Durée d'indemnisation
moins de 5 ans	5 mois
entre 5 et 10 ans	6 mois
entre 10 et 15 ans	7 mois
15 ans et plus	8 mois

CONGES PAYES ET ABSENCES

3.Cures thermales

Lorsque la cure prescrite doit être effectuée en dehors du congé payé de l'intéressé, il est versé à celui-ci des indemnités égales à celles auxquelles il peut prétendre dans le cas d'absences pour maladie, sous réserve qu'il remplisse les conditions requises. Il s'agit d'indemnités différentielles calculées comme si les indemnités journalières de l'assurance maladie continuaient d'être versées par la Sécurité Sociale en cas d'arrêt du travail pour cure thermique.

La cure thermique non prescrite pour une date précise devra être effectuée pendant les congés payés. Si le salarié est dans l'impossibilité d'effectuer sa cure pendant ses congés payés, il pourra bénéficier d'un congé sans solde.

Le congé, qui exceptionnellement et sur décision de l'employeur serait indemnisé à titre bénévole, s'imputera sur la durée d'indemnisation prévue pour la maladie.