

**ACCORD RELATIF AUX CONGES PAYES
DANS LE GROUPE SANOFI-AVENTIS EN FRANCE**

ENTRE :

l'ensemble des sociétés françaises du Groupe sanofi-aventis représenté par Monsieur Frédéric CLUZEL agissant en qualité de Directeur des Relations Sociales du Groupe, dûment mandaté à cet effet,

D'UNE PART,

ET :

les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national, ou qui sont affiliées auxdites organisations, ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de l'accord, à savoir :

CFDT représentée par Gérard YCRE, dûment mandaté et habilité,

CFE – CGC représentée par Rémi BARTHES, dûment mandaté et habilité,

CFTC représentée par Christian BILLEBAULT, dûment mandaté et habilité,

CGT représentée par Bernard DUBOIS, dûment mandaté et habilité,

CGT-FO représentée par Jean-Claude REVY, dûment mandaté et habilité,

D'AUTRE PART,

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la poursuite du mouvement d'harmonisation des dispositions sociales dans le Groupe sanofi-aventis. Il a pour objet de définir au niveau du Groupe les modalités relatives à l'acquisition et la prise des congés payés.

Les dispositions sur les congés payés figurent dans des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement traitant d'autres thèmes tels que la durée et l'organisation du temps de travail. En conséquence, des négociations devront être engagées rapidement dans les différentes entités du Groupe pour définir les modalités de mise en œuvre du présent accord en ce qui concerne les congés payés.

Les accords négociés dans les entreprises ou établissements du Groupe ne pourront déroger dans un sens moins favorable au présent accord.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des sociétés françaises dans lesquelles sanofi-aventis détient directement ou indirectement plus de 50 % du capital.

ARTICLE 2 – DROIT A CONGES PAYES

Article 2.1 – Période de référence

La période de référence est celle comprise entre le 1^{er} juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année en cours. Pour les salariés embauchés en cours d'année, le début de cette période sera la date d'embauche et le terme se situera le 31 mai.

Le congé peut être accordé dès l'ouverture du droit sans qu'il soit nécessaire d'attendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre suivant l'acquisition des congés.

Article 2.2 – Nombre de jours de congés payés

Les salariés des sociétés comprises dans le champ d'application du présent accord bénéficient de 31 jours ouvrés de congés payés, après un an de travail effectif. Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la durée de référence ou n'ayant pas, pour cette période de référence, une durée de travail effectif égale à 12 mois, la durée des congés payés est fixée prorata temporis.

Ces 31 jours incluent :

- ◆ les 25 jours ouvrés de congés payés légaux,
- ◆ les jours supplémentaires pour fractionnement prévus par la loi en cas d'échelonnement des congés,
- ◆ les ponts ou jours non travaillés lorsqu'ils sont attribués dans la société ou l'établissement concerné,
- ◆ les jours de repos conventionnels, tels que définis à l'avenant n° 5 à l'accord général d'entreprise Pasteur Mérieux Sérums et Vaccins du 6 avril 1990, signé le 26 octobre 1999,
- ◆ les fermetures annuelles,
- ◆ les congés d'ancienneté (à l'exception des jours accordés en contrepartie d'organisation ou d'aménagement du temps de travail, sauf accord collectif le stipulant),
- ◆ la journée de solidarité fixée au lundi de Pentecôte en application de la loi du 30 juin 2004 relative à « la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées », sans contrepartie demandée aux salariés.
Les salariés qui, compte tenu de leur rythme de travail, sont amenés à travailler le lundi de Pentecôte continuent de bénéficier des dispositions relatives aux jours fériés applicables dans leur société et/ou établissement.

Les ponts et fermeture(s) d'établissement de courte durée (maximum de 5 jours ouvrés) pourront être pris, au choix du salarié, sur des jours de congés, ou des jours de réduction du temps de travail ou sur des droits à récupération. Cette disposition ne s'oppose pas aux règles en vigueur dans les sociétés et/ ou établissements.

Le calendrier des fermetures annuelles d'établissement entraînant congés sera présenté chaque année avant la fin du mois de janvier aux comités d'entreprise ou d'établissement et aux délégués du personnel.

Article 2.3 – Mesures de compensation liées aux jours de congé pour ancienneté

La situation des salariés qui, en vertu de dispositions antérieures auraient, à la date d'application du présent accord, acquis dans leur société, un nombre de jours de congé supérieur à 31 jours, pourra être réglée par accord collectif au niveau de chaque société et établissement en appliquant les principes des groupes fermés et selon les modalités suivantes :

- Seule la fraction de jours de congés excédant 31 jours par période de référence telle que définie à l'article 2.1 du présent accord, pourra selon le choix du salarié, être payée ou prise.
- Le choix entre la prise des jours acquis et le paiement sera unique et irrévocable.
- Dans le cas du paiement, les jours acquis seront valorisés annuellement mais feront l'objet d'un paiement mensuel. (Valorisation d'un jour = salaire de base annuel / 264)
- Cette somme sera inscrite sur une ligne séparée du bulletin de salaire et entrera dans la composition du salaire de base.

ARTICLE 3 - PRISE DES JOURS DE CONGES

Article 3.1 – Modalités de prise des jours de congés

A défaut de dispositions particulières fixées par accord collectif au niveau des sociétés ou établissements, la durée du congé principal pris dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre sera au minimum de 2 semaines consécutives (10 jours ouvrés) et au maximum de 4 semaines (20 jours ouvrés). La possibilité sera laissée aux salariés de prendre un congé principal de 3 semaines par an, en fonction des impératifs de sécurité, de production et des circonstances exceptionnelles qui devront faire l'objet d'une information des instances concernées.

Dans l'hypothèse où un ou deux jours fériés seraient inclus dans la période de prise du congé principal, il sera considéré que la durée minimale de ce congé a été respectée.

Dans le cas de congés par roulement, l'employeur fixera l'ordre des départs conformément aux dispositions légales et conventionnelles, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires et selon les nécessités du service.

Les conjoints, les concubins et les personnes liées par un Pacs, salariés dans le Groupe ont droit à un congé simultané de même durée.

Article 3.2 – Report des jours de congés

Les congés payés doivent être soldés chaque année le 31 mai. A titre exceptionnel, les jours de congés non pris à l'issue de la période de référence pourront être reportés jusqu'au 31 août de l'année en cours, dans la limite de 5 jours ouvrés.

Article 3.3 – Incidence de l'hospitalisation sur les congés payés

En cas d'hospitalisation supérieure à 8 jours ouvrés pendant les congés du salarié, la durée de l'hospitalisation suspendra les congés sous réserve de la présentation d'un justificatif.

Article 3.4 – Compte Epargne Temps

Selon les dispositions légales en vigueur, des jours de congé pourront être placés dans un compte épargne-temps lorsqu'un accord CET existe dans la société d'appartenance du salarié.

ARTICLE 4 - SALARIES A TEMPS PARTIEL

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein au prorata de leur temps de travail.

ARTICLE 5 - DUREE - REVISION - DENONCIATION

L'application du présent accord, conclu pour une durée indéterminée, est subordonnée à sa signature dans les différentes entités du Groupe, le cas échéant dans le cadre d'accords traitant d'autres thèmes.

Le présent accord pourra être révisé à la demande de l'une des parties signataires, sous réserve d'un préavis de trois mois. Cette demande de révision devra être notifiée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra être dénoncé à tout moment par chacune des parties signataires, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois conformément aux dispositions du Code du travail. La demande de dénonciation devra être notifiée à l'autre partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception.

ARTICLE 6 - FORMALITES LEGALES

Conformément aux dispositions des articles L. 132-2-2 point IV, L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales telles que définies à la page 1 du présent accord et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris et auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 novembre 2006

Pour la Direction : Frédéric CLUZEL

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT représentée par Gérard YCRE

CFE-CGC représentée par Rémi BARTHES

CFTC représentée par Christian BILLEBAULT

CGT représentée par Bernard DUBOIS

CGT-FO représentée par Jean-Claude REVY