

Direction des Ressources Humaines
Sanofi Chimie
20 avenue Raymond Aron
92165 Antony Cedex

Janvier 2009

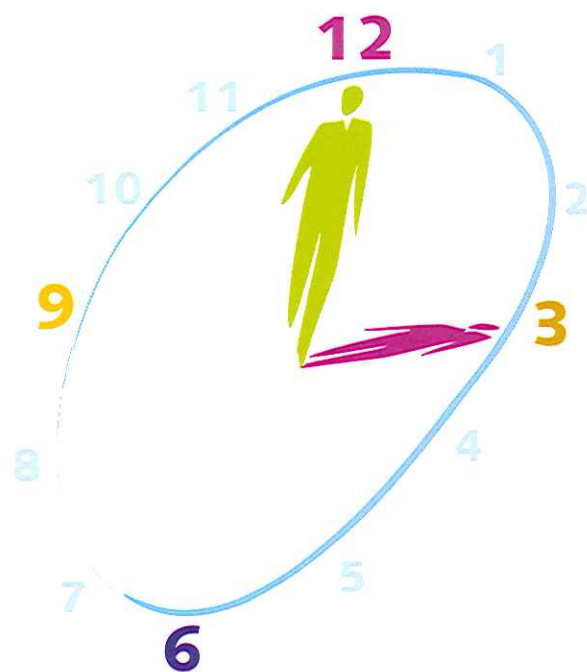
Votre *Guide* des accords sociaux Sanofi Chimie



Impression : APF 3 I Concept, APF Atelier Blanqui, Entreprise Adaptée employant des personnes en situation de handicap et labellisée Imprim'vert - Tél. : 02 98 59 58 09 ou 01 53 62 84 00

Le Guide des Accords Sociaux Sanofi Chimie a été réalisé par la Direction des Ressources Humaines France.

Crédits photos : Pages 7, 21, 33 : Jacobs Stock Photography / Photodisc / Getty Images - Page 9 : Getty Images - Pages 13, 17 : Flying colours Ltd / Digital Vision / Getty Images - Page 14 : Masterfile - Page 15 : Denis Félix / Interlinks Image - Page 16 : Ryan McVay / Digital Vision / Getty Images - Page 17 : Marc Romanelli / The Image bank / Getty Images - Page 18 : Denis Félix / Corbis - Page 24 : Maria Teijeiro / Photodisc / Getty Images - Page 25 : Stockbyte / Getty Images - Page 40 : © Smart Creatives / Corbis.



Un guide des accords sociaux Sanofi-Chimie pour quoi faire ?

Zone de droits et de devoirs, l'Entreprise est régie – au-delà du Code du travail et de la CCNIC – par un ensemble de textes négociés au niveau du groupe sanofi-aventis, de Sanofi-Chimie ou de chacun des sites.

Sans prétendre à être exhaustif, nous avons voulu vous présenter ici les principaux accords groupe et Sanofi-Chimie qui s'appliquent à tous. Ils vous sont présentés sous forme synthétique agrémentée le plus souvent d'une question/réponse permettant d'en comprendre l'application pratique.

Les accords groupe que nous vous présentons concernent : les congés spéciaux, les gratifications d'ancienneté, les primes d'ancienneté et l'indemnisation de la maladie et de l'accident

Les accords Sanofi-Chimie résumés dans ce guide concernent : les congés payés, le Compte Epargne Temps, les congés supplémentaires des salariés postés, la GPEC.

En ce qui concerne les accords spécifiques de votre site, votre service RH vous en adressera prochainement une présentation identique à ce guide.

Puisse cet outil de référence mis à la disposition de chacun des salariés de Sanofi-Chimie France jouer pleinement son rôle.

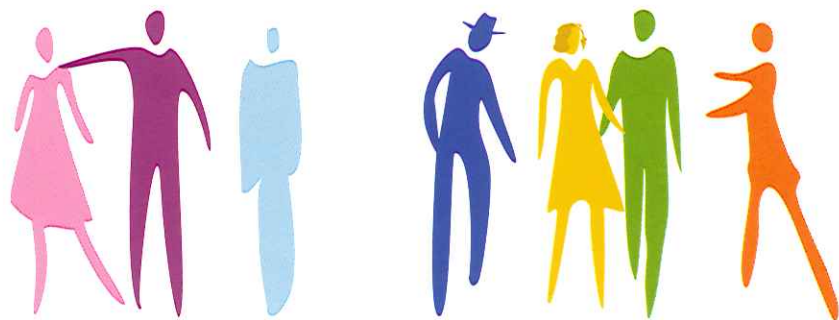
Merci à l'équipe du service juridique des Affaires Industrielles France pour son apport dans la rédaction de ce guide des accords sociaux.

Bonne lecture,

François Schoonbroodt
*Directeur Ressources Humaines
 Affaires Industrielles Chimie France*

Sommaire

LES CONGES PAYES	p. 5
LES CONGES SPECIAUX	p. 11
LE COMPTE EPARGNE TEMPS	p. 19
LES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES DES SALARIÉS POSTÉS	p. 27
LA GRATIFICATION D'ANCIENNETE	p. 31
LA PRIME D'ANCIENNETE	p. 35
INDEMNISATION DE LA MALADIE ET DE L'ACCIDENT	p. 37
GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES	p. 39



Une formation au tutorat, visant à renforcer l'efficacité des tuteurs, est assurée en interne ou par un organisme extérieur agréé.

Le tuteur devant disposer du temps nécessaire pour assurer sa fonction tutorale, il peut en cas de besoin obtenir un aménagement de sa charge de travail.

La société reconnaît le rôle de tuteur :

- en favorisant la mise en œuvre dans son emploi des compétences qu'il développe dans sa fonction tutorale,
- en tenant compte, pour son évolution professionnelle, des compétences acquises par ce salarié,
- en incluant ce rôle dans l'évaluation annuelle du salarié.

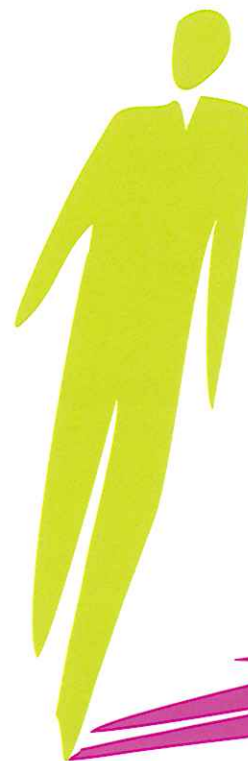
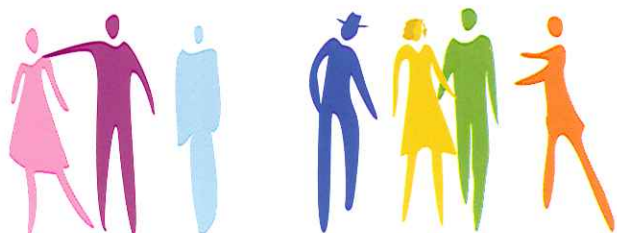


• Reconnaissance du rôle de tuteur

Afin de valoriser l'expérience professionnelle, notamment celle des seniors, le rôle de tuteur est reconnu à tout salarié volontaire assurant le suivi d'une personne en contrat d'alternance (de type professionnalisation ou apprentissage), ou assurant la formation pratique et le suivi d'un nouvel embauché ou d'un salarié prenant un nouveau poste.

La fonction de tuteur a notamment pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés qui participent à des actions de formation dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitude professionnelle par le salarié concerné au travers notamment d'actions de formation en situation professionnelle.



Les congés payés

Accord relatif aux modalités de mise en œuvre, au sein de Sanofi-Chimie, de l'accord relatif aux congés payés dans le groupe sanofi-aventis en France du 31 mai 2007

PERIODE DE REFERENCE

Vous disposez de 31 jours ouvrés* de congés payés par an après un an de travail effectif. Ces 31 jours sont acquis pendant la période de référence comprise entre le 1^{er} juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année en cours.

Si vous êtes embauché en cours d'année, le début de la période de référence sera la date d'embauche. Le congé peut être accordé dès l'acquisition du droit sans qu'il soit nécessaire d'attendre la période de prise des congés fixée par la loi (1^{er} mai - 31 octobre).

** Jours ouvrés : jours normalement travaillés*

QUESTIONS/REPONSES

Je suis embauché en CDI le 1^{er} février 2008, ma période de référence court donc du 1^{er} février 2008 au 31 mai 2008. De combien de jours de congés pourrai-je bénéficier ?

Votre période de référence représente 4 mois.

Vous aurez droit à $31 \times 4/12 = 10.3$ arrondis à 11 jours.

Dès le 1^{er} juin 2008, vous bénéficierez de 11 jours de congés payés que vous pourrez prendre jusqu'au 31 mai 2009 au plus tard.

Cependant, dès le 1^{er} mars vous pourrez prendre par anticipation les congés payés que vous avez acquis, soit 3 jours.

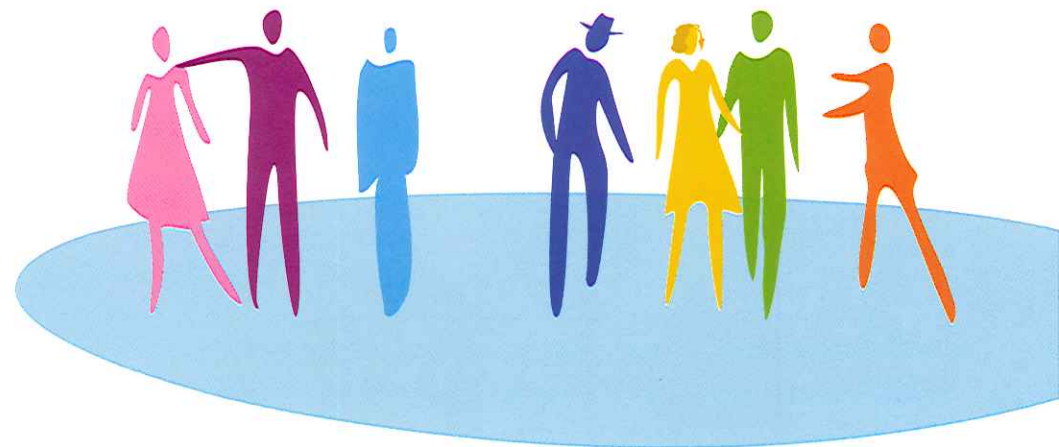
• Gestion de la seconde partie de carrière

Un entretien de seconde partie de carrière s'adresse, sur la base du volontariat, aux salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté, ou âgés d'au moins 45 ans, qui éprouvent le besoin de faire le point sur leurs compétences, leurs souhaits et leurs motivations pour la suite de leur activité professionnelle

Cet entretien a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié, en fonction de ses souhaits et des possibilités offertes par l'entreprise.

Au cours de cet entretien seront abordés : l'accès à un autre emploi, le maintien dans l'emploi et la formation.

En fonction des conclusions de cet entretien, le maintien dans l'emploi peut passer par un aménagement du temps de travail négocié ou par un aménagement du poste lui-même.

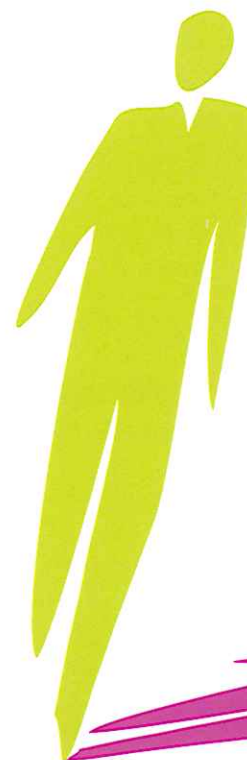
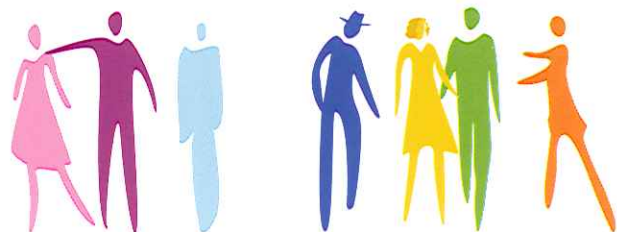


• Reconnaissance du rôle de tuteur

Afin de valoriser l'expérience professionnelle, notamment celle des seniors, le rôle de tuteur est reconnu à tout salarié volontaire assurant le suivi d'une personne en contrat d'alternance (de type professionnalisation ou apprentissage), ou assurant la formation pratique et le suivi d'un nouvel embauché ou d'un salarié prenant un nouveau poste.

La fonction de tuteur a notamment pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés qui participent à des actions de formation dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitude professionnelle par le salarié concerné au travers notamment d'actions de formation en situation professionnelle.



Les congés payés

Accord relatif aux modalités de mise en œuvre, au sein de Sanofi-Chimie, de l'accord relatif aux congés payés dans le groupe sanofi-aventis en France du 31 mai 2007

PERIODE DE REFERENCE

Vous disposez de 31 jours ouvrés* de congés payés par an après un an de travail effectif. Ces 31 jours sont acquis pendant la période de référence comprise entre le 1^{er} juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année en cours.

Si vous êtes embauché en cours d'année, le début de la période de référence sera la date d'embauche. Le congé peut être accordé dès l'acquisition du droit sans qu'il soit nécessaire d'attendre la période de prise des congés fixée par la loi (1^{er} mai - 31 octobre).

** Jours ouvrés : jours normalement travaillés*

QUESTIONS/REPONSES

Je suis embauché en CDI le 1^{er} février 2008, ma période de référence court donc du 1^{er} février 2008 au 31 mai 2008. De combien de jours de congés pourrai-je bénéficier ?

Votre période de référence représente 4 mois.

Vous aurez droit à $31 \times 4/12 = 10.3$ arrondis à 11 jours.

Dès le 1^{er} juin 2008, vous bénéficierez de 11 jours de congés payés que vous pourrez prendre jusqu'au 31 mai 2009 au plus tard.

Cependant, dès le 1^{er} mars vous pourrez prendre par anticipation les congés payés que vous avez acquis, soit 3 jours.

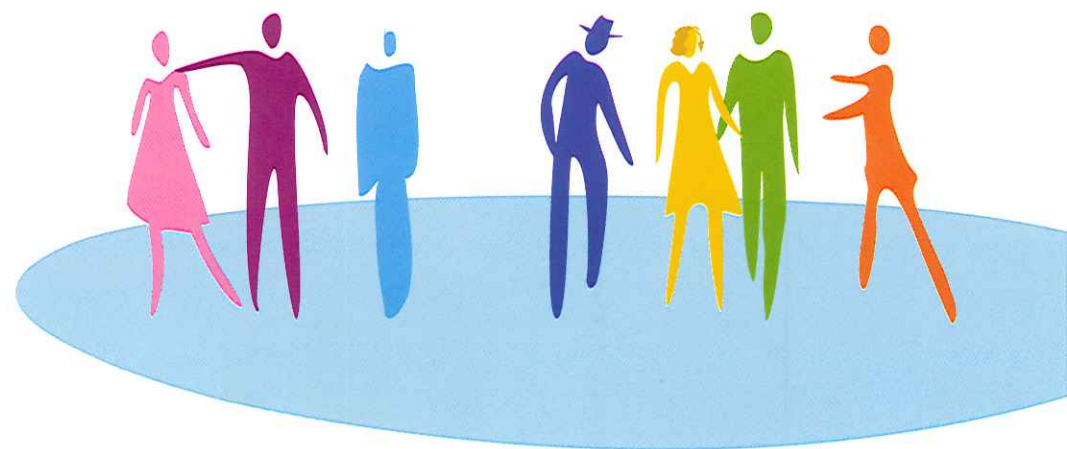
• Gestion de la seconde partie de carrière

Un entretien de seconde partie de carrière s'adresse, sur la base du volontariat, aux salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté, ou âgés d'au moins 45 ans, qui éprouvent le besoin de faire le point sur leurs compétences, leurs souhaits et leurs motivations pour la suite de leur activité professionnelle

Cet entretien a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié, en fonction de ses souhaits et des possibilités offertes par l'entreprise.

Au cours de cet entretien seront abordés : l'accès à un autre emploi, le maintien dans l'emploi et la formation.

En fonction des conclusions de cet entretien, le maintien dans l'emploi peut passer par un aménagement du temps de travail négocié ou par un aménagement du poste lui-même.



Sommaire

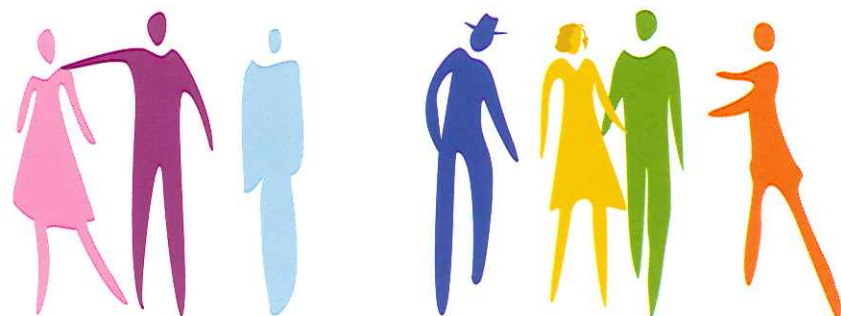
LES CONGES PAYES	p. 5
LES CONGES SPECIAUX	p. 11
LE COMPTE EPARGNE TEMPS	p. 19
LES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES DES SALARIÉS POSTÉS	p. 27
LA GRATIFICATION D'ANCIENNETE	p. 31
LA PRIME D'ANCIENNETE	p. 35
INDEMNISATION DE LA MALADIE ET DE L'ACCIDENT	p. 37
GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES	p. 39

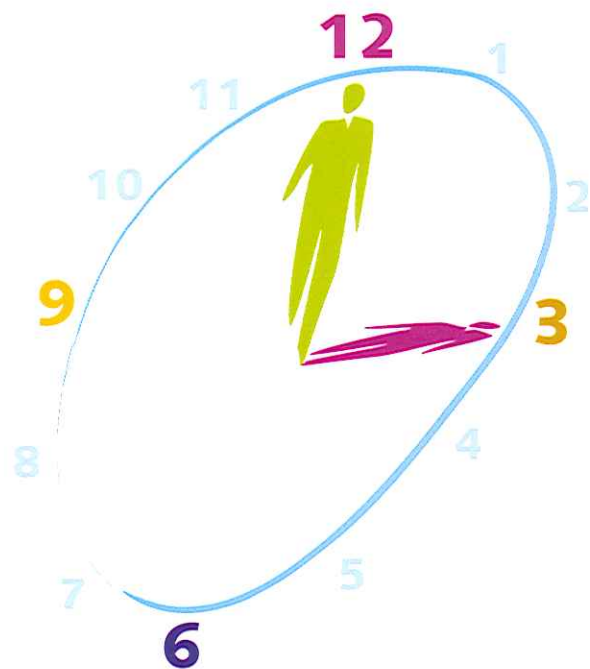
Une formation au tutorat, visant à renforcer l'efficacité des tuteurs, est assurée en interne ou par un organisme extérieur agréé.

Le tuteur devant disposer du temps nécessaire pour assurer sa fonction tutorale, il peut en cas de besoin obtenir un aménagement de sa charge de travail.

La société reconnaît le rôle de tuteur :

- en favorisant la mise en œuvre dans son emploi des compétences qu'il développe dans sa fonction tutorale,
- en tenant compte, pour son évolution professionnelle, des compétences acquises par ce salarié,
- en incluant ce rôle dans l'évaluation annuelle du salarié.





Un guide des accords sociaux Sanofi-Chimie pour quoi faire ?

Zone de droits et de devoirs, l'Entreprise est régie – au-delà du Code du travail et de la CCNIC – par un ensemble de textes négociés au niveau du groupe sanofi-aventis, de Sanofi-Chimie ou de chacun des sites.

Sans prétendre à être exhaustif, nous avons voulu vous présenter ici les principaux accords groupe et Sanofi-Chimie qui s'appliquent à tous. Ils vous sont présentés sous forme synthétique agrémentée le plus souvent d'un question/réponse permettant d'en comprendre l'application pratique.

Les accords groupe que nous vous présentons concernent : les congés spéciaux, les gratifications d'ancienneté, les primes d'ancienneté et l'indemnisation de la maladie et de l'accident

Les accords Sanofi-Chimie résumés dans ce guide concernent : les congés payés, le Compte Epargne Temps, les congés supplémentaires des salariés postés, la GPEC.

En ce qui concerne les accords spécifiques de votre site, votre service RH vous en adressera prochainement une présentation identique à ce guide.

Puisse cet outil de référence mis à la disposition de chacun des salariés de Sanofi-Chimie France jouer pleinement son rôle.

Merci à l'équipe du service juridique des Affaires Industrielles France pour son apport dans la rédaction de ce guide des accords sociaux.

Bonne lecture,

François Schoonbroodt
*Directeur Ressources Humaines
 Affaires Industrielles Chimie France*

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS DANS LEUR ADAPTATION AUX ÉVOLUTIONS DE LEUR MÉTIER

• Entretien individuel

Chaque salarié bénéficie d'un entretien individuel annuel, qui permet d'évaluer les compétences acquises ou à acquérir et de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation, ainsi que d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'appréciation prend également en compte les critères relatifs au niveau de responsabilité supérieur, afin de mettre en évidence les actions qui pourraient être entreprises pour favoriser l'évolution professionnelle.

• Bilan de compétences

Un bilan de compétences permet aux salariés qui le souhaitent d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Cette possibilité est ouverte à tous les salariés ayant une ancienneté minimale de 5 années en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, et s'adresse plus particulièrement aux salariés de plus de 45 ans, ayant 20 ans d'activité professionnelle.

• Dispositif d'information sur les postes à pourvoir

Chaque salarié a ou aura prochainement accès à « eJobs », une base de données de l'ensemble des postes à pourvoir dans le groupe, régulièrement mise à jour, qui offre également la possibilité de diffuser électroniquement son CV.

PRISE DES CONGES PAYES

La durée de votre congé principal pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre est au minimum de 2 semaines consécutives et au maximum de 4 semaines consécutives.

Si votre conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS est salarié du groupe, vous avez droit à un congé simultané de même durée.

Vous devez solder vos congés payés chaque année avant le 31 mai. Cependant, à titre exceptionnel, vous pouvez reporter à hauteur de 5 jours ouvrés, et ce jusqu'au 31 août de l'année en cours, les jours de congés payés non pris au 31 mai.

Les jours de congés payés non pris ne peuvent donner lieu à un paiement mais pourront être placés dans un compte épargne temps (voir chapitre sur le compte épargne temps).

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

MALADIE-HOSPITALISATION

La maladie ne suspend pas les congés payés.

Toutefois, si vous êtes hospitalisé pendant vos congés payés, la durée de l'hospitalisation ainsi que l'arrêt maladie consécutif à cette hospitalisation suspendront vos congés payés sous réserve de la présentation d'un justificatif.



QUESTIONS/REponses

Qui fixe mes congés ?

- 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.

Et la journée de solidarité ?

- La durée des congés payés a été portée depuis 2007 à 31 jours ouvrés, incluant la journée de solidarité fixée au lundi de Pentecôte.

Si je travaille le lundi de Pentecôte (salariés postés, 3*8, 2*8, ...) que se passe-t-il ?

- Le lundi de pentecôte, restant un jour férié, vous continuez à bénéficier des dispositions relatives aux jours fériés.

Si je tombe malade le premier jour de mes congés payés ?

- La maladie ne suspend pas les congés payés, vous restez donc en congés payés.

Ce dispositif permet par exemple aux salariés qui souhaiteraient obtenir une mutation de savoir quels postes, au sein d'autres sites, sont susceptibles de leur correspondre.

EXEMPLE

Le poste « Agent de maîtrise Maintenance » et le poste « Technicien spécialisé périphérique » sont tous les deux rattachés à l'emploi-repère « Agent de maîtrise posté / Quart ».

• Création d'un Observatoire de l'emploi

Il sera créé en 2009 un Observatoire de l'emploi, qui sera une instance de réflexion, d'échanges et d'information, ayant principalement pour rôle, au périmètre de l'activité :

- de suivre l'évolution du niveau de l'emploi,
- de réaliser l'inventaire des métiers exercés au sein de Sanofi-Chimie et d'envisager leurs évolutions prévisibles,
- d'identifier les passerelles possibles entre les métiers,
- de prendre en compte des projets techniques, organisationnels et réglementaires susceptibles d'avoir des conséquences en matière d'emploi,
- de suivre plus particulièrement les métiers donnant lieu à des embauches significatives, ceux qui peuvent correspondre à des pénuries de compétences, ainsi que les métiers sensibles ou susceptibles de le devenir,
- d'identifier les métiers dits « sensibles », à savoir ceux dont les perspectives d'évolution vont modifier le niveau probable des effectifs ou entraîner une évolution importante du périmètre de compétence, nécessitant un plan collectif d'adaptation ou de conversion,
- d'examiner d'éventuelles réclamations individuelles et/ou collectives, sans préjudice du rôle dévolu aux représentants du personnel,
- de suivre l'évolution du DIF

PRÉSENTATION DE LA GPEC AU SEIN DE L'ACTIVITÉ :

Sanofi-Chimie se fixe pour objectif d'anticiper le plus tôt possible les évolutions à venir, susceptibles d'avoir des conséquences sur les emplois et les métiers, et d'en informer les instances représentatives du personnel compétentes.

La GPEC est un moyen qui permet d'atteindre cet objectif. Elle repose principalement sur la mise en œuvre des principes d'**anticipation dans l'évolution des métiers** et de **solidarité entre les différents établissements** de Sanofi-Chimie et du groupe Sanofi-Aventis.

Ces principes se traduisent par :

- la poursuite et le développement d'actions de formation professionnelle, suivant 3 axes : adaptation au poste, développement des compétences et évolution de l'emploi,
- la définition d'une politique d'effectifs préservant les intérêts de l'activité et donc de l'emploi à court et à moyen terme,
- la priorité, en cas de poste vacant, aux candidats internes lorsqu'ils remplissent les conditions pour le tenir ou pourraient les acquérir par un accompagnement spécifique, et le respect du volontariat,
- la recherche de solutions aux demandes de dépostage.

MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF

• Mise en place de groupes de réflexion

Des groupes de réflexion ont été mis en place. Ils ont, sur la base des **emplois-repères***, réalisé un état des lieux des métiers exercés.



** Un emploi-repère est une définition de poste à l'échelle du groupe, synthétisant plusieurs définitions de fonctions-site d'un même niveau de compétence. Elles comprennent des contributions spécifiques à la famille-métier, et des contributions communes à l'ensemble de la Chimie.*



SALARIES A TEMPS PARTIEL

Vous avez les mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein.

Le décompte de vos droits se fait au prorata de votre temps de travail, pour le calcul en jours ouvrés.

Par ailleurs, la loi prévoit le décompte des jours de congés payés en jours ouvrables (6 jours par semaine du lundi au samedi).

- Or l'accord sur les congés payés prévoit le décompte en jours ouvrés. On applique donc l'équivalence 6 jours ouvrables = 5 jours ouvrés.
- Donc 31 jours ouvrés = 6 semaines de 5 jours (30 jours) + 1 jour, soit 36 jours ouvrables + 1 jour



QUESTIONS/REPONSES

Comment sont calculés mes congés payés lors du passage d'un temps plein à un temps partiel à 80 % à raison de 4 jours par semaine ?

Si vous travaillez 4 jours sur 5, vos congés payés sont calculés de la manière suivante :

$(4/5 \times 30 \text{ jours}) + 1 \text{ jour} = 25 \text{ jours de congés payés.}$

Si j'ai déjà pris 7 jours de vacances lors de mon temps plein, combien de jours de congés payés me reste-t-il ?

Le solde de vos congés payés est $31 - 7 = 24 \text{ jours.}$

Donc lors de votre passage à temps partiel, vous aurez droit à :
 $4/5 \times 24 = 19.2 \text{ arrondis à } 20 \text{ jours.}$

Si je passe d'un temps partiel à un temps plein que se passe-t-il ?

Le solde de vos congés payés sera proratisé sur la base d'un temps plein.

S'il vous reste 12 jours de congés payés pour un contrat à temps partiel, vous aurez donc lors de votre passage à temps plein :
 $5/4 \times 12 = 15 \text{ jours de congés payés.}$



Accord relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) dans la société Sanofi-Chimie du 18 janvier 2008

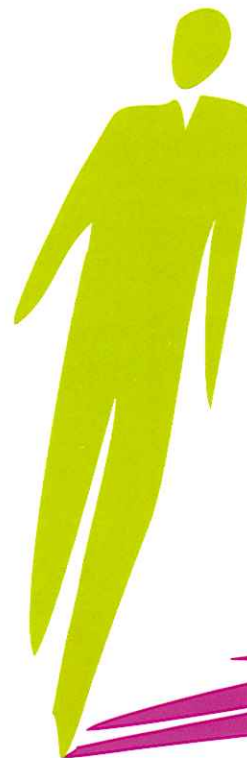
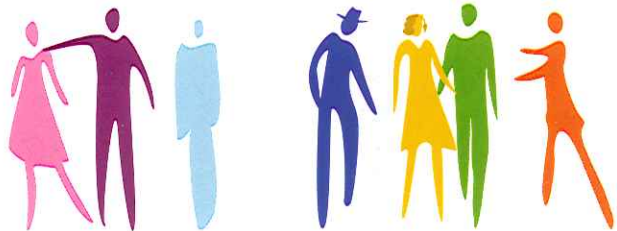
- **Durée du maintien du salaire**

En cas de maladie ou d'accident, dûment justifié et pris en charge par la Sécurité Sociale et lorsque le salarié a un an d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} jour d'absence, le salaire sera maintenu à taux plein pendant les neuf premiers mois sous déduction des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS) et éventuellement des Indemnités Journalières de Prévoyance

Le maintien de salaire ne peut excéder 100 % du revenu net d'activité et s'effectuera selon les modalités de subrogation précisées ci-après.

- **Subrogation**

Pendant toute la durée du maintien de salaire, la société perçoit pour le compte du salarié les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale et éventuellement les Indemnités Journalières de Prévoyance.



Les congés spéciaux

Accord relatif aux congés spéciaux dans le Groupe sanofi-aventis France du 15 novembre 2006

PRINCIPES

L'accord Groupe prévoit l'octroi de congés spéciaux liés à des évènements particuliers.

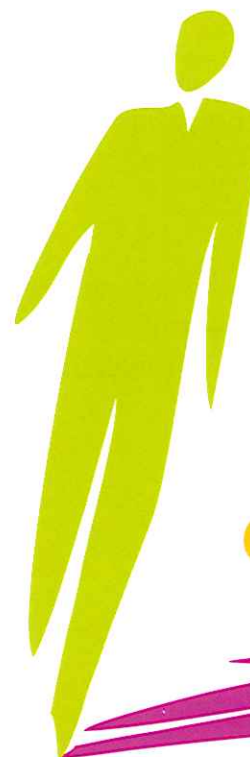
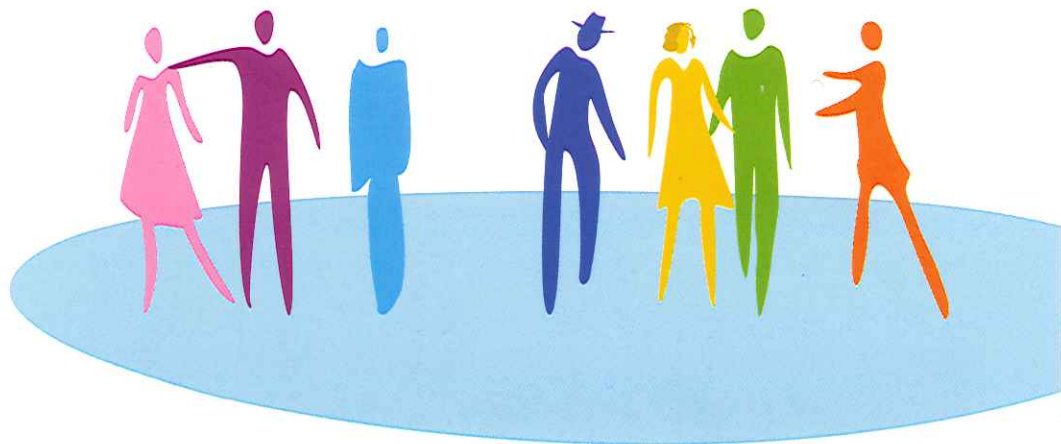
Les journées d'absences payées pour congés spéciaux doivent être prises, sur justification, à l'occasion de l'évènement.

Selon les circonstances, elles peuvent être prises, à votre demande, dans un délai de 15 jours entourant l'évènement. Vous devez informer préalablement votre hiérarchie, sauf évènement imprévisible.

Si vous n'utilisez pas vos droits à congés, vous ne pouvez pas prétendre au versement d'indemnités compensatrices.

Les congés spéciaux rémunérés vous sont accordés sans condition d'ancienneté.

Les congés pour évènements familiaux sont considérés comme une période de présence en ce qui concerne les modalités de répartition de la participation et de l'intéressement Groupe.



Indemnisation de la maladie et de l'accident

Accord relatif à l'indemnisation de la maladie et de l'accident dans le groupe sanofi-aventis en France du 20 décembre 2007

PRIME D'ANCIENNETE

Une prime d'ancienneté est attribuée à l'ensemble du personnel non cadre.

Depuis le 1^{er} janvier 2006 le taux est de 1 % du salaire de base réel. Ce taux évolue ensuite de 1 % par an jusqu'à un plafond de 20 %. L'ancienneté est appréciée à la date anniversaire d'entrée dans le groupe.

Pour les salariés dont la prime d'ancienneté était calculée sur le mini conventionnel, le taux a été figé et le montant inscrit sur une 1^{ère} ligne du bulletin de salaire. A la date anniversaire de leur entrée, il leur est fait application sur une 2^{ème} ligne du mode de progression de 1 % par an jusqu'à ce que la somme de la 1^{ère} et la 2^{ème} ligne atteigne un montant équivalent à 20 % du salaire de base réel.

QUESTIONS/REPONSES

Je suis entré dans le groupe le 1^{er} janvier 1990, le taux de ma prime d'ancienneté était en 2005 de 15 % du mini conventionnel. Au 1^{er} janvier 2008, si mon salaire réel est de 3 000 €, à combien se montera ma prime d'ancienneté ?

Au 1^{er} janvier 2008 sur mon bulletin de salaire sont inscrits :

- sur la 1^{ère} ligne, 15 % du mini conventionnel (2 152,44 €) soit 327,37 €
 - sur la 2^{ème} ligne, 3 % de mon salaire réel (3 000 €) soit 90 €
- soit une prime d'ancienneté de 417,37 €.

EVENEMENTS

Mariage, remariage, PACS

Salarié ⇨ 5 jours ouvrés

Enfant ⇨ 2 jours ouvrés

Femme enceinte

45 minutes par jour dès la déclaration de grossesse. 1 heure par jour au 6^{ème} mois de grossesse.

Possibilité de grouper dans le cadre de la semaine civile.

Congé de maternité

2 semaines supplémentaires par rapport au congé légal, soit en tout :

Naissance 1^{er} et 2^{ème} enfant (s) ⇨ 18 semaines

Naissance 3^{ème} enfant ⇨ 28 semaines

Naissance de jumeaux ⇨ 36 semaines

Naissance de triplés ou plus ⇨ 48 semaines

Naissance ou adoption (père)

3 jours ouvrés et 5 jours ouvrés en cas de naissances ou adoptions multiples. Ces jours peuvent être pris par anticipation.

Congé de paternité

Naissance ou adoption d'un enfant ⇨ 11 jours calendaires consécutifs
Naissance ou adoption de 2 enfants ou plus ⇨ 18 jours calendaires consécutifs

- le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption,
- la hiérarchie doit être informée au moins 1 mois à l'avance.

Le salaire est maintenu et limité à 3 plafonds mensuels de la Sécurité Sociale, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.



EVENEMENTS

Congé d'adoption

Adoption d'1 ou 2 enfants, 2 semaines supplémentaires par rapport au congé légal soit 12 semaines à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Si les 2 parents sont salariés (*) 11 jours supplémentaires si répartition du congé entre les 2 parents.

Adoption portant à trois le nombre d'enfants au foyer, 2 semaines supplémentaires par rapport au congé légal soit 20 semaines.

Si les 2 parents sont salariés (*) 11 jours supplémentaires si répartition du congé entre les 2 parents.

Adoptions multiples, 2 semaines supplémentaires par rapport au congé légal soit 24 semaines.

Si les 2 parents sont salariés (*)
18 jours supplémentaires si
répartition du congé entre les 2 parents.



(*) salariés dans le Groupe ou en dehors du Groupe.

Décès

Conjoint ou personne liée par un Pacs ou concubin déclaré préalablement à l'entreprise ⇨ 5 jours ouvrés.

Enfant ⇨ 5 jours ouvrés.

Parents ⇨ 3 jours ouvrés.

Grands-parents ⇨ 1 jour ouvré.

Petits-enfants ⇨ 2 jours ouvrés.

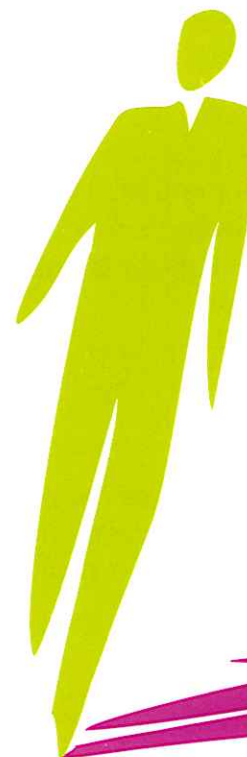
Frère / Sœur ⇨ 2 jours ouvrés.

Beaux-parents ⇨ 2 jours ouvrés.

Gendre / Belle fille / Beau fils ⇨ 2 jours ouvrés.

Beau frère / Belle-sœur ⇨ 1 jour ouvré.

1 jour supplémentaire est accordé lorsqu'il est établi que le trajet aller/retour lié à l'évènement est > 1000 km ou 2 jours si le trajet > 5000 km.



La prime d'ancienneté

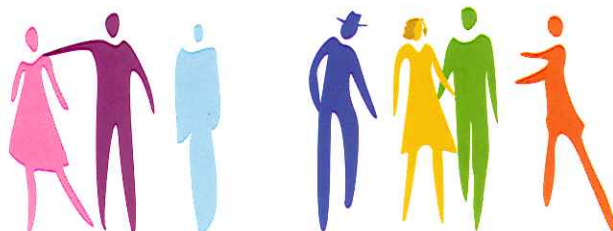
Accord relatif à la prime d'ancienneté dans le Groupe sanofi-aventis du 9 décembre 2005

Exemples de conversion de la gratification d'ancienneté en jours d'absences autorisées payés

Salarié à temps plein / temps partiel	Années d'ancienneté	Salaire mensuel de référence	Nombre de jours travaillés dans le mois	Calculs de la valeur d'une journée de travail	Calculs du nombre de jours d'absences autorisées payés
Salarié à temps plein	10 ans	2 000 €	22 jours	2 000 € / 22 jours = 91 €	1 000 € / 91 € = 10.98 => 11 jours
Salarié à temps plein	20 ans	2 500 €	22 jours	2 500 € / 22 jours = 114 €	2 500 € / 114 € = 21.92 => 22 jours
Salarié à temps plein	35 ans	3 000 €	22 jours	3 000 € / 22 jours = 136 €	5 718 € (2 PMSS) / 136 € = 42.04 => 42 jours
Salarié à temps partiel (4 jours/semaine)	20 ans	2 500 € (1) 2 000 € (2)	22 jours	2 500 € / 22 jours = 114 €	2 000 € / 114 € = 17.5 => 18 jours

(1) Salaire mensuel de référence à temps plein

(2) Salaire mensuel de référence à temps partiel



EVENEMENTS

Déménagement (hors mobilité interne)

1 jour ouvré par an

Maladie ou accident des enfants (*) dont l'âge est inférieur ou égal à 16 ans

1 enfant ⇨ 6 jours ouvrés
 2 enfants ⇨ 6 jours ouvrés
 3 enfants ⇨ 9 jours ouvrés
 4 enfants ⇨ 10 jours ouvrés
 5 enfants et + ⇨ 11 jours ouvrés.

Nombre maximum de jours d'absences payés par année civile. Ces jours consécutifs ou non, prescrivant la présence du salarié auprès de l'enfant, sont accordés sur présentation d'un certificat médical ; ils peuvent être pris par demi-journée.

(*) enfant à charge au sens fiscal.

Hospitalisation (y compris ambulatoire et à domicile)

Hospitalisation du conjoint ou personne liée par un Pacs ou concubin déclaré préalablement à l'entreprise ⇨ 6 jours ouvrés
 d'1 enfant* ⇨ 6 jours ouvrés
 de 2 enfants ⇨ 6 jours ouvrés
 de 3 enfants ⇨ 9 jours ouvrés
 de 4 enfants ⇨ 10 jours ouvrés
 de 5 enfants et + ⇨ 11 jours ouvrés

Ces jours consécutifs ou non, peuvent être pris par demi-journée et sont accordés sur présentation du bulletin d'hospitalisation. Ces jours peuvent être pris pendant les 10 jours suivant la sortie.



(*) enfant à charge au sens fiscal.

EVENEMENTS

Rentrée scolaire

Le jour de la rentrée scolaire, les mères ou les pères de famille dont les enfants entrent :

- ☞ en maternelle,
- ☞ en cours préparatoire,
- ☞ ou en 6^{ème}

bénéficient de 2 heures d'absence autorisées payées le jour de la rentrée scolaire pour les accompagner effectivement à l'école.



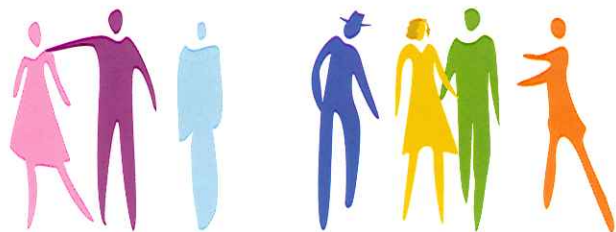
En cas de rentrée scolaire à des dates et/ou heures différentes, cette souplesse horaire s'applique à chaque enfant.

Congé de solidarité familiale

Tout salarié, dont un ascendant, descendant, conjoint ou personne liée par un Pacs ou concubin déclaré préalablement à l'entreprise souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale, sur présentation d'un certificat médical.

Le salarié peut demander un aménagement de son temps de travail ou transformer ce congé en activité à temps partiel avec l'accord de sa hiérarchie.

Le congé de solidarité familiale ou la période de travail à temps partiel a une durée maximale de 3 mois renouvelable 2 fois.

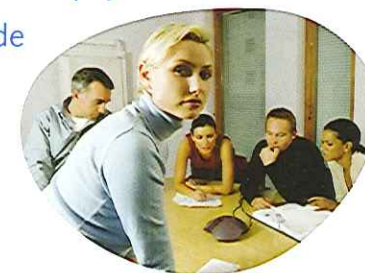


CONVERSION DE LA GRATIFICATION D'ANCIENNETE EN JOURS D'ABSENCES AUTORISEES PAYES

Vous avez la possibilité de convertir le montant de la gratification en jours d'absences autorisées payés.

Votre service Ressources Humaines vous informe, **3 mois avant la date anniversaire** de votre ancienneté dans le Groupe, que vous pouvez demander la conversion de tout ou partie de votre gratification d'ancienneté en jours d'absences autorisées payés.

Vous devez informer votre service RH de votre choix, le mois précédant la date d'anniversaire de votre entrée dans le Groupe. A défaut de réponse, la gratification vous sera payée.



Cette conversion se fait selon la règle suivante :

- montant de la gratification / la valeur d'une journée de travail

La valeur d'une journée de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par le nombre de jours dans le mois.

Cependant, afin d'éviter des variations selon les mois de versement de la gratification, le nombre de jours de travail dans le mois retenu sera de **22 jours** (quel que soit le nombre de jours travaillés dans le mois).

MODALITES D'UTILISATION DES JOURS D'ABSENCES AUTORISEES PAYES

Vous devez utiliser ces jours d'absences dans la période de **12 mois suivant la date anniversaire d'ancienneté**. Ces jours ne peuvent être fractionnés, ou accolés à d'autres congés (congés payés ou congés pour événements familiaux) sauf accord de votre hiérarchie.

Vous devez informer votre hiérarchie 2 mois avant la date prévue de l'absence. Le délai de réponse de votre hiérarchie est de 15 jours à compter de la réception de votre demande de congés.

MONTANTS ET MODALITES DE VERSEMENT DES GRATIFICATIONS D'ANCIENNETE

Il est versé à chaque salarié une gratification en fonction de son ancienneté :

Ancienneté dans le groupe	Montant de la gratification (*)	Exemple pour un salaire mensuel de 2 000 €	Exemple pour un salaire mensuel de 2 500 €	Exemple pour un salaire mensuel de 3 000 €
10 ans	0.5 mois	1 000 €	1 250 €	1 386 €
15 ans	0.75 mois	1 500 €	1 875 €	2 080 €
20 ans	1 mois	2 000 €	2 500 €	2 859 €
25 ans	1 mois	2 000 €	2 500 €	2 859 €
30 ans	1 mois	2 000 €	2 500 €	2 859 €
35 ans	2 mois	4 000 €	5 000 €	5 718 €
40 ans	2 mois	4 000 €	5 000 €	5 718 €

(*) Le salaire mensuel de référence correspond au salaire de base annuel (dont prime d'ancienneté) divisé par 12, plafonné au PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale), au 1^{er} janvier 2009 : 2859 €

CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES POUR LES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP :

Tout salarié reconnu en tant que salarié handicapé bénéficie de **2 jours** supplémentaires de congés par an.

CONGES DE PREPARATION POUR EXAMENS :

Si vous êtes inscrit à des cours de formation professionnelle, vous disposez de jours de congés rémunérés :

- Enseignement secondaire ou technique (CAP, BEP, Baccalauréat) : **3 jours ouvrés.**
- Enseignement supérieur : CNAM, BTS, DUT et au-delà, validé par l'Education Nationale ou par le Ministère de l'Agriculture :
unité de valeur : **1 jour ouvré**
examen complet : **4 jours ouvrés.**

Le jour de passage de l'examen sera considéré comme une journée d'absence autorisée payée.



CONGES DE PREPARATION A LA RETRAITE :



Chaque année, dès l'âge de 59 ans, vous bénéficiez d'un congé **rémunéré de 5 jours** que vous pouvez prendre **dès le lendemain** de votre date d'anniversaire.

Un congé supplémentaire de 5 jours vous sera accordé l'année de votre départ ou mise à la retraite.

En cas de non utilisation, ce congé n'ouvre pas droit au versement d'une indemnité compensatrice.

CREDIT DE JOURS POUR LES SALARIES AYANT A CHARGE UNE PERSONNE HANDICAPEE :

Un crédit de **5 jours** rémunérés par an est accordé aux salariés :

- dont le conjoint, la personne liée par un Pacs, le concubin déclaré préalablement à l'entreprise ou toute personne déclarée fiscalement à charge ayant une reconnaissance de travailleur handicapé,
- ayant un enfant déclaré fiscalement à charge présentant un handicap ou un trouble de santé invalidant reconnu officiellement.

QUESTIONS/REPONSES

J'ai 60 ans le 1^{er} février 2008 et je pars à la retraite le 1^{er} mars 2008.
De combien de jours vais-je bénéficier ?

Dès le 1^{er} février 2007, jour de vos 59 ans, vous bénéficiez d'un congé rémunéré de **5 jours**. Vous bénéficierez en 2008 de **5 jours** supplémentaires car c'est l'année de votre départ à la retraite.

Je suis inscrit au CNAM à titre individuel, ai-je droit à des jours de congés rémunérés supplémentaires pour préparer mon examen ?

Pour préparer vos examens vous bénéficiez d'un jour ouvré par unité de valeur.



Les gratifications d'ancienneté

Accord relatif aux gratifications d'ancienneté dans le Groupe sanofi-aventis en France du 8 février 2007

QUESTIONS/REPONSES

J'aurai 40 ans le 14 avril 2009. Je suis en poste 3*8 continu depuis le 1^{er} novembre 1989. Ai-je droit à des congés supplémentaires en 2009 ? —

La période de référence pour le calcul du droit aux congés supplémentaires va du 1^{er} mai de l'année N-1 au 30 avril de l'année N+1

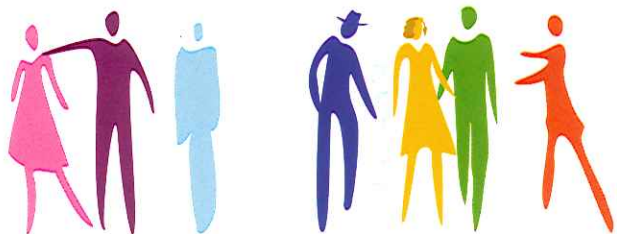
Période où j'ai été en poste 3*8 continu :

- du 1^{er} novembre 1989 au 30 avril 1990 = 6 mois
- du 1^{er} mai 1990 au 30 avril 2009 = 19 ans

Mon ancienneté en poste (P) est donc de 19 années complètes + 1 année incomplète dont au moins 6 mois en poste = 20 ans

$$(A + P) = 40 + 20 = 60$$

Au 30 avril 2009, j'aurai donc droit à une semaine de congés supplémentaires, que je devrai prendre entre le 1^{er} mai 2009 et le 31 mai 2010.



Accord relatif au compte épargne temps au sein de Sanofi-Chimie du 22 novembre 2007

OUVERTURE DU CET

Le compte épargne temps (CET) permet aux salariés, sur la base du volontariat, d'organiser un aménagement de leur vie professionnelle en fonction de leurs aspirations : projet en cours de carrière ou congé de fin de carrière.

Tout salarié titulaire d'un CDI totalisant au moins 6 mois d'ancienneté peut ouvrir un compte épargne temps.

ALIMENTATION DU CET

Le CET est alimenté exclusivement à l'initiative de chaque salarié par :

- les jours de congés payés acquis au 31 mai et non pris, et les jours de RTT, dans la limite de **10 jours par an**,
- les repos compensateurs des salariés postés prévus par les dispositions conventionnelles de la Chimie,
- les primes d'intéressement,
- le 13^{ème} mois pour les salariés ne bénéficiant pas d'élément de rémunération variable individualisée, par un versement minimum, en décembre, égal au quart de son montant,
- les congés de préparation à la retraite prévus à l'article 5 de l'accord groupe sur les congés spéciaux du 15 novembre 2006.

Les sommes versées dans le CET sont transformées en jours en divisant le montant par le taux journalier, calculé comme suit :

$$\frac{(\text{Salaire de base} + \text{ancienneté})}{22}$$

(équivalent temps plein)

L'alimentation du CET s'effectuera les deux premières semaines de juin et de décembre de chaque année.

UTILISATION DES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

Les congés supplémentaires étant un droit à repos, leur non utilisation ne donne pas lieu à indemnisation.

En cas de passage à un horaire autre que 3*8 continu, semi-continu ou rythmes dérivés, les jours acquis en congés supplémentaires au titre de la période de référence pourront être pris dans l'année qui suit le dépostage.



CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR LES SALARIÉS AYANT EXERCÉ UNE ACTIVITÉ POSTÉE DE NUIT

Les salariés ayant exercé une activité postée de nuit et

- âgés d'au moins 50 ans au moment de leur dépostage,
 - ou ayant travaillé au moins 25 ans en poste 3*8 continu, semi-continu ou rythmes dérivés au cours de leur carrière dans le groupe Sanofi-Aventis en France,
- continuent à bénéficier des congés supplémentaires annuels jusqu'à la fin de leur carrière, dans les conditions suivantes :

> Blocage définitif des paramètres (A + P) au niveau où ils sont lors du dépostage.

> Barème applicable :

- si $70 \leq (A + P) < 80$ → 1 semaine par an
- si $80 \leq (A + P) < 90$ → 2 semaines par an
- si $(A + P) \geq 90$ → 3 semaines par an

Les congés supplémentaires ainsi acquis seront cumulés pour être pris en fin de carrière

OUVERTURE DU DROIT AUX CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

Les salariés qui ont exercé une activité postée en 3*8 continu, semi-continu ou rythmes dérivés au cours de leur carrière professionnelle au sein du Groupe Sanofi-Aventis bénéficient de congés supplémentaires à condition d'être en activité postée au moment du calcul des droits, soit le 31 mai de chaque année.

BARÈME DE CALCUL DES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

Les congés supplémentaires sont calculés en fonction :

- de l'âge du salarié (A)
 - de son ancienneté en poste 3*8 continu, semi-continu ou rythmes dérivés (P), les années étant effectuées de façon consécutive ou non
- si $60 \leq (A + P) < 70$ → 1 semaine par an
 - si $70 \leq (A + P) < 80$ → 2 semaines par an
 - si $80 \leq (A + P) < 90$ → 3 semaines par an
 - si $(A + P) \geq 90$ → 4 semaines par an

L'âge (A) et l'ancienneté en poste (P) s'apprécient au 30 avril de l'année N, pour la détermination des congés à prendre entre le 1^{er} mai de l'année N et le 31 mai de l'année N + 1.

En cas de changement de régime de travail dans la période allant du 1^{er} mai de l'année N-1 au 30 avril de l'année N, le salarié bénéficie d'une reconnaissance d'une année complète d'ancienneté en poste à condition d'avoir travaillé au moins 6 mois en 3*8 continu, semi-continu ou rythmes dérivés pendant cette même période.

VALORISATION DES JOURS DE CONGÉS ÉPARGNÉS PAR LES TRAVAILLEURS POSTÉS

Les jours de congés épargnés par les travailleurs postés seront affectés, lors de l'alimentation dans le CET, d'un coefficient forfaitaire pour tenir compte des différentes primes liées à ce rythme de travail.

Ce coefficient s'applique exclusivement aux jours de congés payés et aux jours de congés conventionnels de préparation à la retraite.

Les coefficients, selon les rythmes de travail, sont les suivants :

- personnel en 2*8 : 1,09
- personnel en 3*8 semi-continu alternant, ou en poste de nuit en 3*8 semi-continu fixe, et dérivés : 1,18
- personnel en continu 4*8, 5*8, 2*12 et dérivés : 1,35

ABONDEMENT DE L'ENTREPRISE

Les jours placés dans le CET feront l'objet d'un abondement de l'entreprise au moment du départ en retraite et uniquement dans le cas de l'utilisation du CET pour financer un congé de fin de carrière.

Cet abondement sera de 100 %, dans la limite de 88 jours.

UTILISATION DU CET

• Durée du congé

Les droits à congés épargnés sont utilisables au cours de la vie professionnelle dans le cadre d'un congé ininterrompu d'une durée minimale de **15 jours ouvrés**.

La durée totale du congé ne peut excéder le nombre de jours épargnés dans le CET.



Toutefois, dans le cadre du congé de fin de carrière l'épargne devra être utilisée dans son intégralité avant le début du préavis précédant le départ en vue de liquider une retraite à taux plein ou un départ en préretraite, même si elle ne permet pas la prise d'un congé minimum de 15 jours.

• Nature du congé

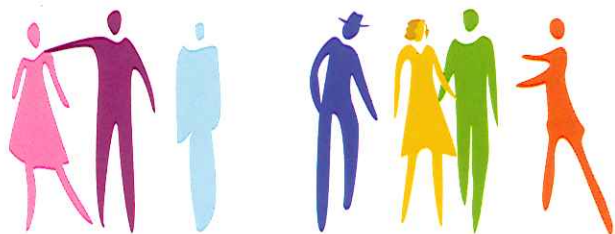
Le CET peut être utilisé pour financer :

- un congé parental d'éducation,
- un congé sabbatique,
- un congé pour convenance personnelle,
- un congé pour création d'entreprise,
- un congé individuel de formation,
- un congé de fin de carrière,
- un congé de solidarité internationale,
- un congé solidaire.

• Formalisation de la demande

Tout salarié qui entend demander l'utilisation de ses droits à épargne doit en faire la demande auprès du service Ressources Humaines en respectant un délai de prévenance de 3 mois sauf en cas de force majeure.

La Direction apportera une réponse dans un délai de 15 jours suivant la réception de la demande.



Article VII.6 de l'accord d'entreprise Sanofi-Chimie du 4 octobre 2002

J'ai 100 jours dans mon CET que je souhaite utiliser pour financer un congé de fin de carrière, de combien de jours de congé vais-je bénéficier en réalité ?

L'abondement de l'entreprise à hauteur de 100 % en cas d'utilisation du CET pour financer un congé de fin de carrière est limité à 88 jours.

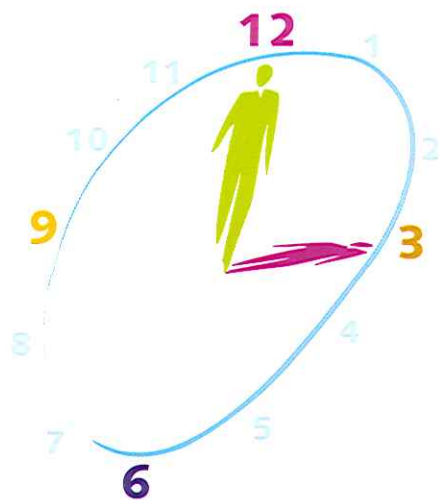
Je pourrai donc bénéficier de :

100 jours + abondement de 100 % limité à 88 jours

= 100 + 88 = **188 jours** indemnisés sur la base :

(salaire de base + ancienneté) / 22 x 30

Je devrai utiliser ces 188 jours avant le début de mon préavis.



INDEMNISATION PENDANT LE CONGÉ



• Valorisation du CET

La valorisation des jours épargnés dans le CET est effectuée en multipliant le nombre de jours capitalisés par le taux journalier du salarié au moment de la prise du congé.

Le taux journalier est calculé comme suit :

(Salaire de base + ancienneté) / 22
(équivalent temps plein)

• Versement

L'indemnité versée a le caractère de salaire et est soumise à cotisations sociales.

Cette indemnité est versée par mensualités égales au salaire d'activité à concurrence du nombre de mois épargnés.

STATUT DU SALARIÉ PENDANT LA DURÉE DU CONGÉ

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu.

Cependant, la période du congé rémunéré qui n'a pas été générée par le versement des primes d'intéressement ou de 13^{ème} mois, est assimilée à du temps de travail pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et l'acquisition de congés payés.

Elle ouvre également droit à la participation et à l'intéressement.

La maladie, sauf en cas d'hospitalisation, ne suspend pas le congé et n'a pas pour conséquence d'allonger la durée de l'absence initialement prévue.

PROTECTION SOCIALE

Pendant la période du congé rémunéré sous forme de mensualités, le salarié continue à bénéficier du régime de protection sociale des actifs (frais de soins de santé et prévoyance).



COTISATIONS DE RETRAITE

Le salarié en congé rémunéré continue de cotiser aux régimes de retraite et à acquérir des points pour sa retraite.

RETOUR DU CONGÉ

A l'issue de son congé, le salarié retrouvera, dans son établissement, son emploi précédent ou, à défaut, un emploi équivalent assorti d'une rémunération au moins équivalente.

SOLDE DU CET

Le solde du CET peut intervenir dans les cas suivants :

- renonciation par le salarié à son CET : la renonciation se fait sous forme écrite auprès du service RH. Les congés épargnés sont ajoutés à ses congés annuels par fraction de 10 jours par an et jusqu'à épuisement du CET, à l'exclusion du versement de toute indemnité compensatrice, partielle ou totale. La réouverture d'un CET n'est plus possible,
- en cas de rupture du contrat de travail autre qu'un départ à la retraite ou une mise à la retraite, le salarié solde ses droits soit en utilisant les jours de congés, soit en percevant une indemnité compensatrice,
- en cas de mutation dans une autre société du groupe n'ayant pas d'accord CET, les jours épargnés seront indemnisés,

- dans les cas énoncés à l'article R. 3324-22 du Code du travail, permettant la liquidation anticipée des droits constitués au profit des salariés.

En cas de décès du salarié, il sera versé aux ayants-droit du salarié une indemnité égale aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base du salaire perçu au moment du décès.

TRANSFERT DU CET

Le transfert des jours épargnés est possible dans toutes les sociétés du groupe ayant un accord CET.

Il en va de même du transfert vers le CET de Sanofi-Chimie des jours épargnés dans une autre société du groupe.

QUESTIONS/REPONSES

J'ai 30 jours dans mon CET et je souhaite prendre un congé parental de 6 mois, est-ce possible ?

Pendant 30 jours vous serez indemnisé sur la base prévue dans l'accord soit : (salaire de base + ancienneté) / 22 x 30.

Les jours suivants, vous serez dans le cadre d'un congé parental non indemnisé.

