

ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA DUREE EFFECTIVE, L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES

PREAMBULE

La conjoncture actuelle et les tendances du marché européen, à court comme à long terme, ont pour conséquences d'accroître le besoin de flexibilité et d'adaptabilité du Groupe. En effet, pour préserver les bases industrielles et technologiques du Groupe en France, il est nécessaire de travailler en permanence leur compétitivité, en tenant compte non seulement du contexte, mais aussi du coût et de l'organisation du travail en France, et du taux actuel d'utilisation des capacités industrielles chez PSA. L'avenir des sites industriels, de R&D et tertiaires de PSA en France, et donc l'emploi, dépendent en grande partie des réponses apportées dans ce domaine.

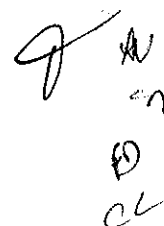
Réussir les lancements, assurer les livraisons dans les délais avec le bon mix produit et gagner en performance industrielle (maîtriser les stocks, limiter la surproduction pour réaliser des avances, etc.) nécessitent de disposer de calendriers de travail annuels en adéquation, spécialement en période estivale. Cette démarche doit se faire en conciliant les impératifs de flexibilité et de compétitivité avec une véritable prise en compte des souhaits et contraintes des salariés, pour les différentes activités de l'entreprise tant pour les sites industriels, R&D et tertiaires

C'est dans cet esprit qu'a été abordée la négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail et des congés.

Handwritten initials and signatures:
A large stylized 'G' followed by several smaller initials and signatures, including 'AV', 'SM', 'AD', and 'CL'.

Pour les congés de l'année 2014, les parties signataires ont défini un scénario de référence qui constitue la réponse la plus adaptée aux enjeux actuels du Groupe. Elles ont néanmoins souhaité donner une part importante aux négociations locales pour déterminer la configuration la plus adaptée à chaque établissement. Ainsi, les trois configurations suivantes sont possibles : deux ou trois semaines de fermeture, quatre semaines de fermeture, ou sans fermeture. En tout état de cause, chaque salarié aura la possibilité de pouvoir bénéficier d'au moins trois semaines de congés accolées durant la période estivale légale.

A l'issue des discussions, il a été convenu ce qui suit :

Handwritten initials and marks, including a large stylized 'J' and several smaller marks and initials.

Chapitre 1 – Dispositions concernant l'organisation des congés principaux pour les salariés de production et les services dépendant de celle-ci, de distribution des pièces et accessoires

Les salariés bénéficieront en tout état de cause de 30 jours ouvrables de congés.

Article 1 - Organisation des congés principaux

Article 1.1 - Configuration de 2 ou 3 semaines d'arrêt consécutives des installations

Afin d'apporter une solution industrielle à la saisonnalité des marchés et une meilleure réponse aux attentes des clients, la configuration avec 3 semaines d'arrêt consécutives a été retenue comme scénario de référence, dont une semaine sur juillet.

La prise des jours de la quatrième semaine est à organiser en tenant compte des prévisions annuelles d'activité et des scénarii de lancement, et en recherchant un bon équilibre entre les contraintes et surcoûts d'organisation et les souhaits des salariés.

La limitation de l'arrêt des installations à 3 semaines consécutives a pour conséquences de limiter les impacts économiques et de gagner en réactivité. Cette configuration offre plus de flexibilité et d'adaptabilité à l'outil industriel du Groupe, levant ainsi une part de notre handicap au regard des concurrents européens, dont les fermetures estivales sont plus courtes. Au cours de la négociation, des constats ont été partagés : une période de fermeture de plusieurs semaines nécessite la constitution de stocks importants et des coûts supplémentaires pour l'entreprise (frais financiers, coûts de stockage, pertinence du stockage pour livraisons de septembre avec le bon mix silhouette/pays) avec un impact notable sur la satisfaction des clients.

C'est pourquoi les parties conviennent que cette configuration sera à privilégier lors des négociations locales. Cependant, elles réaffirment le rôle déterminant des négociateurs locaux pour aboutir à un calendrier répondant au mieux aux spécificités des sites, aux enjeux locaux et à l'activité commerciale de l'année 2014.

Dans cette configuration, les établissements opteront pour un étalement partiel des congés principaux : 3 semaines accolées de congés pour les salariés, pouvant être placées dans la période comprise entre les semaines 30 et 34, soit pour 2014 du 21 juillet 2014 au 24 août 2014 inclus.

Les jours de cette 4^{ème} semaine devront être positionnés de préférence au cours de la période estivale légale. Les salariés qui le souhaitent, après accord de leur hiérarchie et si leur activité le permet, pourront prendre une partie de ces jours en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1er janvier 2014 au 30 avril 2014, puis entre le 1er novembre 2014 et le 31 mai 2015), sans attribution de congés supplémentaires de fractionnement.

En cas d'arrêt des installations de deux semaines, la possibilité pour les salariés de prendre trois semaines de congés ne sera pas remise en cause.

En alternative au dispositif de référence d'une 4^{ème} semaine flottante maintenu en 2014, d'autres modalités de positionnement pourront être négociées localement.

La possibilité de transports collectifs de substitution et de restauration adaptés aux effectifs et aux secteurs qui continuent de travailler durant les périodes de fermeture partielle, sera négociée avec les organisations syndicales sur le plan local.

Toutefois, pour des situations particulières, des demandes dérogatoires pourront être formulées par des salariés. Ce positionnement et ses modalités pourront faire l'objet de la négociation locale.

Comme les années précédentes, certains secteurs pourront être amenés à maintenir une activité durant les périodes de fermeture.

Article 1.2 - Configuration de 4 semaines d'arrêt des installations

En raison des programmes d'activité, de lancements, de travaux importants, des établissements pourront opter pour 4 semaines accolées d'arrêt placées dans la période comprise entre la semaine 30 et la semaine 34, soit du 21 juillet 2014 au 25 août 2014 (inclus).

Comme les années précédentes, certains secteurs pourront être amenés à maintenir une activité durant les périodes de fermeture.

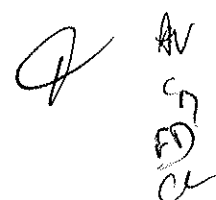
Article 1.3 - Configuration sans arrêt des installations

Dans cette configuration, les congés principaux pourront être pris par le personnel, durant la période estivale, du 1^{er} mai au 31 octobre 2014, mais également par anticipation du 1^{er} janvier 2014 au 30 avril 2014, puis entre le 1^{er} novembre 2014 et le 31 mai 2015 sans attribution de congés supplémentaires de fractionnement.

Dès lors que la configuration sans arrêt des installations a été décidée à la demande de la Direction, celle-ci permettra le positionnement de la prise de congés sur 3 semaines accolées au minimum.

Dans cette configuration, un fonctionnement plus réduit des installations pourra être prévu sur certaines périodes.

La possibilité de transports collectifs de substitution et de restauration adaptés aux effectifs et aux secteurs qui continuent de travailler durant les périodes de fermeture partielle sera négociée avec les organisations syndicales sur le plan local.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Article 2 - Garanties particulières pour le personnel concernant la prise des congés

Toutes les populations sont concernées par les dispositions contractuelles négociées, tant au niveau central qu'au niveau local.

Tous les salariés pourront prendre trois semaines consécutives au minimum de congés principaux en période estivale.

Compte tenu du nombre de jours de congés (congés payés et d'ancienneté, compteurs...), la hiérarchie mettra en place une approche prévisionnelle de l'absentéisme congés.

Article 3 - Contreparties en termes d'emplois, gestion des remplacements d'absents et polyvalence

L'étalement complet ou partiel des congés principaux entraîne un impact positif sur le niveau de l'emploi. En effet, l'élargissement des capacités de production nécessite une compensation dans l'unité, par le remplacement des absents. La mesure de cet impact sera réalisée dans les établissements.

Un effort particulier sera fait pour examiner, durant les périodes de congés scolaires, les candidatures des jeunes.

Afin de mettre en œuvre des mesures compensatoires efficaces en termes d'emplois, les taux d'absentéisme maximum liés à cet étalement et les solutions de remplacement d'absents devront être prévus suffisamment à l'avance pour réaliser la formation, et intégrés dans la politique d'emploi du site :

- Le développement de la polyvalence des salariés et de la mobilité inter-systèmes et inter-ateliers devront être encouragés afin de faciliter le remplacement des membres du personnel en congés.
- Des pools de remplacement seront mis en place dans certaines fonctions, en particulier dans les services de maintenance, et des actions de formation adaptées seront engagées (liste communiquée au cours des réunions de négociation locale).

La définition des compétences stratégiques fera l'objet d'une attention particulière, afin de répondre quantitativement et qualitativement au remplacement d'experts dans des métiers très spécifiques.

Ces mesures seront déterminées et mises en œuvre au niveau des établissements, afin de prendre en compte la diversité des contraintes locales : activités, métiers, dates, volumes, organisation ...

En cas de configuration « non-stop » ou de secteurs en « non-stop » dans un établissement qui aurait choisi une configuration avec arrêt des installations, l'impact en termes d'emplois pourra faire l'objet d'un suivi formalisé, établissement par établissement. Une consolidation sera présentée à l'issue de la période de congés.

Article 4 - Traitement et régulation des demandes ; engagement réciproque sur les dates individuelles acceptées par la hiérarchie

Article 4.1 - Distribution d'un formulaire individuel

Un formulaire adapté, défini lors de la négociation locale en référence à celui figurant en annexe du présent accord, sera distribué à l'ensemble du personnel dès la fin des négociations locales.

Au cours de cette négociation, les dates relatives à l'utilisation du formulaire seront précisées et notamment la date limite de réponse au salarié. L'absence de réponse de la hiérarchie aux dates limites qui auront été définies vaudra acceptation des demandes.

Une demande acceptée constitue un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties, sauf cas de force majeure.

Pour faciliter l'organisation de l'outil industriel et en particulier préparer les remplacements, le personnel émettra sur le formulaire ses souhaits sur le positionnement des congés principaux et des autres congés pris par semaine entière tout au long de l'année, en fonction des calendriers définis dans les établissements.

Pour les sites qui pratiquent la configuration de 4 semaines d'arrêt des installations (article 1.2), ce formulaire sera distribué et mis à disposition du personnel pour permettre les demandes de prises de congés par semaine entière, au-delà de ces 4 semaines.

Pour la période estivale, les jours de congés principaux seront consommés en priorité.

Dans ce cadre, la recherche du meilleur ajustement entre bonne marche de l'entreprise et respect des souhaits des salariés n'exclut pas, qu'en dehors des congés principaux, une demande de congés supérieure ou égale à 1 semaine, puisse être effectuée hors du formulaire précité. Dans ce cas, le délai de prévenance, défini à l'article 5, devra être suffisant pour permettre à la hiérarchie de pallier l'absence des salariés concernés.

Article 4.2 - Traitement et régulation des demandes (hors congés payés pris dans les périodes de fermeture)

La hiérarchie traitera les demandes avec un double objectif : assurer la continuité du fonctionnement des établissements et prendre en compte les aspirations des salariés.

En cas de demandes trop abondantes sur une semaine donnée, la hiérarchie prendra en compte de façon objective, la situation individuelle de chaque salarié. Elle examinera en priorité, les demandes qui répondent aux critères indicatifs définis ci-dessous :

- la prise en compte de refus antérieurs concernant les congés principaux (y compris dans les postes précédents, en cas de mobilité),
- la situation familiale (ex : enfants en âge scolaire, exercice de la garde parentale en cas de divorce, dates de congés du conjoint...),

- la prise en compte de la contrainte d'éloignement géographique, au sens de l'article L.3141-17 du Code du travail,
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les salariés concernés par le critère de l'éloignement géographique, des dispositions particulières pourront être arrêtées au niveau des établissements.

Article 5 - Garanties particulières pour le personnel, concernant la prise de congés par journées

Lorsque les demandes de congés inférieurs à une semaine sont formulées avec un délai de prévenance de 5 semaines minimum, hors événement exceptionnel, la hiérarchie se prononcera au plus tard dans les 15 jours suivants. Le congé accepté ne pourra être remis en cause, sauf accord des deux parties.

Les demandes et les réponses se feront par écrit (le salarié reçoit systématiquement un exemplaire de la demande et de la réponse) ou sous net'RH, selon le formulaire en vigueur dans l'établissement et défini lors de la négociation de l'avenant local sur la base des documents standardisés annexés à l'accord, et qui seront disponibles sous net'RH.

Lorsqu'un jour de congé aura été accordé par la hiérarchie, préalablement à l'annonce au CE d'une séance supplémentaire ou d'une séance de récupération le jour suivant celui-ci, le salarié ne pourra effectuer cette séance supplémentaire ou cette séance de récupération durant cette semaine qu'avec son accord. Si le salarié ne souhaite pas effectuer cette séance supplémentaire ou cette séance de récupération alors aucun événement collectif ne sera enregistré sur cette journée. Si le salarié souhaite effectuer cette séance supplémentaire alors elle sera enregistrée en séance supplémentaire hors modulation. Lorsqu'il s'agit d'une séance de récupération, la séance travaillée sera alors enregistrée en récupération.

D
AV
SM
ED
CE

Chapitre 2 – Dispositions concernant l'organisation des congés principaux pour les salariés des services ne dépendant pas directement de la production ou de la distribution de pièces et services, et les autres directions (conception, services centraux, commerciaux...)

Les entités ne dépendant pas de la production fonctionnent déjà en permanence, sans fermeture de longue durée, tout en gardant possible la fermeture complète à certaines périodes limitées, en particulier en fin d'année.

Les congés principaux sont pris par roulement durant la période estivale légale : du 1^{er} mai au 31 octobre. Tous les salariés auront le droit de prendre au moins trois semaines consécutives de congés pendant cette période. Les salariés qui le souhaitent pourront prendre, après accord de leur hiérarchie et si leur activité le permet, une partie de leur congé principal en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1^{er} janvier 2014 au 30 avril 2014, puis entre le 1^{er} novembre 2014 et le 31 mai 2015), sans attribution de jours supplémentaires de fractionnement.

Comme pour les salariés concernés par le chapitre 1 du présent accord, un formulaire individuel pourra être diffusé (formulaire à disposition dans net'RH) à l'issue des négociations locales.

Pour faciliter l'organisation des services, le personnel émettra sur le formulaire ses souhaits sur le positionnement des congés principaux et des autres congés pris par semaine entière tout au long de l'année, en fonction des calendriers définis dans les établissements.

Avec les mêmes garanties dans le traitement que celles définies à l'article 4.2 du chapitre 1, la hiérarchie traitera les demandes avec un double objectif : assurer la continuité du fonctionnement des services et prendre en compte les aspirations des salariés.

Les dates relatives à l'utilisation du formulaire, et notamment la date limite de réponse au salarié, seront précisées lors des négociations locales.

L'absence de réponse de la hiérarchie aux dates limites qui auront été définies vaudra acceptation des demandes.

Une demande acceptée constitue un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties, sauf cas de force majeure.

En dehors des congés principaux, lorsque les demandes de congés sont formulées avec un délai de prévenance de 5 semaines minimum, hors événement exceptionnel, la hiérarchie devra se prononcer sous quinzaine. Le congé accepté ne pourra pas être remis en cause, sauf accord des deux parties.

L'opportunité d'utiliser ce formulaire sera étudiée lors des négociations locales suivant les besoins de l'établissement.

Chapitre 3 – Congés principaux et période estivale

Conformément à la loi, l'entreprise favorise la prise du congé payé principal (hors 5^{ème} semaine), de façon fractionnée ou non, durant la période estivale du 1^{er} mai au 31 octobre.

De plus, le présent accord garantit, dans une disposition plus favorable que la loi, la possibilité de prendre 3 semaines consécutives de congés dans cette période.

Par principe, les 4 semaines de congés principaux devront être prises pendant la période estivale.

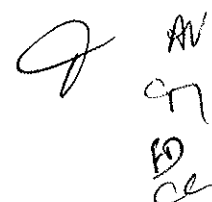
Il est attribué des congés supplémentaires de fractionnement, comme le prévoit la loi, si la Direction ne permet pas au salarié la prise de 24 jours de congés, consécutifs ou non, durant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Il en est ainsi de l'étalement des congés principaux, nécessaire dans le cas du « non-stop » dans un centre de production, ou lorsque le fractionnement est imposé tardivement au cours de la période estivale sans respecter le délai de prévenance de 2 mois (ex : travail d'un secteur de production ou de maintenance dans une usine la 1^{ère} semaine d'août, avec prévenance au cours du mois de juillet, même aux salariés volontaires).

Dans cette situation, la prise des congés principaux d'été en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre ouvrira droit, dans ce cadre, à :

- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période estivale citée ci-dessus est compris entre 3 et 5.
- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période estivale citée ci-dessus est au moins égal à 6.

Ces jours de congés supplémentaires obéissent aux mêmes règles de consommation que les autres jours de congés.

En cas de mobilité inter-établissements, une attention particulière sera apportée par la nouvelle hiérarchie à ne pas remettre en cause, dans la mesure du possible, l'accord donné par l'établissement d'origine. Ce point sera examiné lors de l'accueil du salarié dans sa nouvelle équipe.

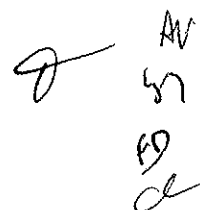
Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including a large stylized 'J', 'AV', 'ST', 'ED', and 'CE'.

Chapitre 4 – Positionnement de la 5^{ème} semaine de congés payés pour l'année 2014

Les parties signataires confirment leur volonté d'harmoniser le positionnement de la 5^{ème} semaine de congés payés.

Le calendrier 2014 permet d'envisager le positionnement de la 5^{ème} semaine de congés entre le lundi 22 décembre et le mercredi 31 décembre inclus. Des solutions complémentaires pourront être recherchées en local pour aménager au mieux les congés de fin d'année.

En fonction des besoins, des aménagements pourront être apportés pour maintenir l'activité durant cette période. Une information au personnel sera effectuée dans chaque établissement concerné, avant la réunion ordinaire du CE de fin septembre 2014.

Handwritten initials and signatures, including a large stylized 'J' and the letters 'AV', '57', 'FD', and 'cl'.

Chapitre 5 – Dispositions relatives à la journée de solidarité

En 2014, la journée de solidarité sera positionnée sur le 9 juin 2014.

Toutefois, compte tenu de l'évolution de la législation et afin de permettre une cohérence avec les usages locaux et les calendriers de l'Education Nationale, cette journée ne sera pas travaillée, sauf situation particulière ou exceptionnelle (ex : cycles horaires spécifiques, lancement produit ou process...) qui fera l'objet d'une information au Comité d'Etablissement ordinaire de fin avril.

A cet effet, un jour de RTT (sur la base de 7 heures de RTT ou d'un jour pour les salariés en forfait) sera positionné pour le personnel en journée, et un jour d'annualisation sera positionné pour le personnel en horaire d'équipe.

Chapitre 6 – Négociation des accords locaux au niveau de chaque établissement

Le présent accord relève de la négociation obligatoire sur l'organisation du temps de travail, prévue aux articles L 2242-1 et L 2242-8 du Code du travail.

Comme les années précédentes, le présent accord d'entreprise donnera lieu, à compter de sa signature, à des réunions de négociations dans chaque établissement. L'objectif est de pouvoir présenter les accords locaux avant la distribution des formulaires individuels et de les présenter, pour consultation finale, lors des réunions des Comités d'Etablissement de janvier.

Lors des négociations locales au sein des établissements, seront négociés les thèmes suivants :

- les configurations retenues pour les congés principaux ;
- les conditions de prise de « congés accolés » aux congés principaux ;
- le positionnement collectif de l'éventuel reliquat (de congés payés) mentionné aux articles 1.1 et 1.2 ;
- le positionnement de la 5^{ème} semaine et de la journée de solidarité pour les salariés en cycle horaire de fin de semaine ;
- les éventuels décalages de séances travaillées pour aménager les départs/retours, ou tout autre aménagement collectif lié aux congés principaux, seront définis dans les accords locaux ;
- le calendrier opérationnel évoqué au chapitre 7 ;
- les secteurs et les catégories concernés par la modulation ;
- les dates relatives au formulaire (distribution, retour et validation).

Dans les sites où plusieurs natures d'activité coexistent, les spécificités pour chaque activité devront être précisées.

Il est également précisé que les organisations syndicales au niveau local et les Comités d'Etablissement seront régulièrement tenus informés des demandes de dérogations liées aux conséquences de l'interdiction de circulation des poids lourds la veille des jours fériés qui peut empêcher la livraison des flux synchrones et rendre nécessaire le décalage de séances, notamment pour les équipes de nuit (ex : décalage au dimanche soir de la séance de travail précédant un jour férié) et des réponses apportées, qui ont un impact sur le calendrier de travail.

La procédure de négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail pour l'année 2014 au niveau des établissements respectera l'ordre des opérations suivantes :

- première réunion de présentation et de négociation avec les organisations syndicales (configurations des congés d'été envisagées et principes du calendrier de travail choisi avec les dates retenues) ;
- recueil de l'avis conforme des Délégués du Personnel sur le principe du fractionnement, en cas de fermeture de l'établissement, et consultation sur l'ordre des départs. Ce recueil d'avis conforme s'effectuera au cours de réunion, par bulletin secret, à la majorité des membres présents ayant voix délibérative ;
- deuxième réunion de négociation de l'avenant local ;
- consultation du Comité d'Etablissement sur les dates de fermeture et les modalités de positionnement des congés flottants fin janvier ;
- finalisation et signature de l'avenant local fin janvier au plus tard.

Si, en cours d'année, des ajustements dans le positionnement des congés sont nécessaires alors les parties signataires de l'accord local devront se réunir de nouveau pour négocier les nouvelles dispositions dans le respect de la législation en vigueur. Cette disposition s'appliquera pour tous les salariés, qu'ils soient ou non liés à la production, dès qu'une modification collective des congés prévus sera envisagée.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Chapitre 7 – Mise en place d'un calendrier opérationnel

Un calendrier de travail prévisionnel et indicatif est déployé dans les sites, Unités Terminales et Usines de Mécaniques et Bruts.

Ce calendrier permet d'avoir une vision sur l'équilibrage du temps de travail entre chaque équipe. Il s'agit également de donner un éclairage sur la répartition indicative du temps de travail dans l'année.

Ce document est présenté sur un mois ferme avec deux mois de prévisionnel lors de chaque Comité d'Etablissement et communiqué aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou dans l'établissement.


Les parties conviennent de maintenir ce dispositif pour l'année 2014.

J
N
FD
CC

Chapitre 8 – Application et dépôt de l'accord

Un suivi de l'application de l'accord sera réalisé au sein des Comités d'Etablissement. Ce suivi fera l'objet d'un point à l'ordre du jour, une première fois avant les congés d'été (juin) et une seconde fois avant la fin d'année.

Le présent accord sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Yvelines, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner. The signature is a stylized 'J'. Below it are the initials 'AV', 'ED', and 'ce'.

ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA DUREE EFFECTIVE, L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Philippe DORGE
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

CGT

Monsieur MADEIRA

Monsieur MERAT

CFE-CGC

FO



Madame VALLERON



Monsieur LAFAYE

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 19 décembre 2013

Formulaire régissant les dispositions concernant l'organisation des congés principaux pour les salariés de production et les services dépendant de celle-ci

ETABLISSEMENT :		
NOM :	Prénom :	Code Personnel :
Service :	Equipe :	

Ce document a pour but de recueillir vos souhaits pour le positionnement de vos droits à congés principaux. Il est à remettre à votre Hiérarchie avant le __/__/2014 et vous sera restitué au plus tard le __/__/2014.

1/ Configuration de 4 semaines d'arrêt des installations

Les 4 semaines de congés principaux doivent être placées dans la période comprises entre les semaines 30 et 34, soit du 21 juillet 2014 au 25 août 2014

2/ Configuration de 2 ou 3 semaines d'arrêt consécutives des installations

Les 3 semaines de congés principaux doivent être placées dans la période comprises entre les semaines 30 et 34, soit du 21 juillet 2014 au 24 août 2014 inclus.

Je positionne les 3 semaines de congés payés en semaines n°

--	--	--

La 4^{ème} semaine de congés principaux doit être prise dans la période estivale. Cependant, les salariés qui le souhaitent pourront prendre une partie de ces jours en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1er janvier 2014 au 30 avril 2014, puis entre le 1er novembre 2014 et le 31 mai 2015) sans attribution de congés supplémentaires de fractionnement.

Je souhaite positionner les jours de la 4^{ème} semaine de congés payés, par ordre de préférence, de la manière suivante :

Choix N° 1 : semaine N°	<u>Décision Hiérarchie :</u> Semaine retenue : Date et signature :
Choix N° 2 : semaine N°	
Choix N° 3 : semaine N°	
Date et signature du salarié :	

3/ Configuration sans arrêt des installations

Les congés principaux peuvent être pris par le personnel, durant la période estivale, du 1er mai au 31 octobre 2014, mais également par anticipation du 1er janvier 2014 au 30 avril 2014, puis entre le 1^{er} novembre 2014 et le 31 mai 2015 sans attribution de congés supplémentaires de fractionnement.

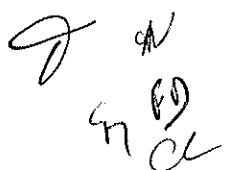
J'exprime 3 choix pour le positionnement de mes congés principaux :

	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4	<u>Décision Hiérarchie :</u> Choix retenu : Soit semaines : Date et signature :
Ordre de préférence					
1					
2					
3					
Date et signature du salarié :					

Pour les configurations 2 et 3 :

Je renonce expressément à bénéficier de congés supplémentaires de fractionnement suite à ma demande de positionnement de congés en dehors de la période estivale légale (1er mai ou 31 octobre)

Date et signature du salarié :



Formulaire régissant les dispositions concernant l'organisation des congés principaux d'été pour les salariés des services ne dépendant pas directement de la production et les autres directions (conception, services centraux, commerciaux...)

ETABLISSEMENT :		
NOM :	Prénom :	Code Personnel :
Service :	Equipe :	

Ce document a pour but de recueillir vos souhaits pour le positionnement de vos droits à congés principaux. Il est à remettre à votre Hiérarchie avant le __/__/2014 et vous sera restitué au plus tard le __/__/2014.

Positionnement des congés payés principaux

Les congés principaux d'été sont pris par roulement durant la période estivale légale : du 1er mai au 31 octobre 2014. Tous les salariés auront le droit de prendre au moins trois semaines consécutives de congés pendant cette période.

La 4^{ème} semaine de congés principaux doit être prise dans la période estivale. Cependant, les salariés qui le souhaitent pourront prendre une partie de ces jours en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1er janvier 2014 au 30 avril 2014, puis entre le 1er novembre 2014 et le 31 mai 2015) sans attribution de congés supplémentaires de fractionnement.

J'exprime 3 choix pour le positionnement de mes congés principaux :

Ordre de préférence	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4	<u>Décision Hiérarchie :</u> Choix retenu : Soit semaines : Date et signature :
1					
2					
3					
Date et signature du salarié :					

Je renonce expressément à bénéficier de congés supplémentaires de fractionnement suite à ma demande de positionnement de congés en dehors de la période estivale légale (1er mai ou 31 octobre)

Date et signature du salarié :

Positionnement d'une autre semaine de congé

N° de Semaine	Année	Nature du congé (Congés anc. / RTT)	<u>Décision Hiérarchie :</u>
			Validation : OUI / NON
			Validation : OUI / NON
			Validation : OUI / NON
Date et signature du salarié :			Date et signature :

JW
CM
ED
CC