## 

**Avenant n°1 à  
l’Accord sur l’Aménagement**

**du Temps de Travail du 20 Juillet 2017**

Entre les soussignés,

MANOIR SAINT-BRIEUC. SAS au capital de 2 857 700 €, Code NAF : 2452Z, située au 82 rue Jules Ferry à Saint-Brieuc - 22000, représentée par , en sa qualité de Directeur des Opérations.

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives dans la société, la CFDT, la CFE-CGC et la CGT représentées respectivement par leur délégué syndical.

D’autre part,

Table des matières

[PREAMBULE 4](#_Toc494206319)

[*4.2.3.4. Modalités d’applications de l’horaire complémentaire du matin.* 4](#_Toc494206320)

[6. CONGES PAYES LEGAUX 4](#_Toc494206325)

[6.1. Droits à congés payés légaux 4](#_Toc494206326)

[6.2. Période des congés payés légaux 4](#_Toc494206327)

[6.2.1. Le congé principal 4](#_Toc494206328)

[6.2.2. La cinquième semaine de congés payés légaux 5](#_Toc494206329)

[6.3. Modalités de décompte des jours de congés payés 5](#_Toc494206330)

[DEPOT ET PUBLICATION 7](#_Toc494206331)

PREAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier les modalités et les conditions d’applications de l’horaire complémentaire définis à l’article 4.2.3.4. de l’accord du 20/07/2017.

Il a pour objet également de modifier l’article 6 relatif aux congés payés légaux.

***L’Article 4.2.3.4 est ainsi modifié :***

*4.2.3.4. Modalités d’applications de l’horaire complémentaire du matin.*

En complément des dispositions définies dans l’article 4.2.3.2. et 4.2.3.3. portant sur l’organisation du travail posté, il est convenu qu’un poste du matin dont l’horaire est de 6h à 15h10 est applicable aux salariés affectés au chantier MSV et au Services Usinage et Outillage.

Pour répondre à des contraintes techniques ou d’organisation, la Direction pourra attribuer ces horaires à d’autres salariés.

Le personnel effectuant cet horaire s’engage, en cas de nécessité, à basculer sur d’autres modalités d’horaires définies dans l’Accord du 20 Juillet 2017, notamment ceux définis pour les équipes successives.

*L’Article 6 est ainsi modifié :*

1. CONGES PAYES LEGAUX
   1. Droits à congés payés légaux

Les salariés ont droit à un congé annuel payé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli entre le 1er Juin de l’année précédente et le 31 Mai de l’année en cours, soit pour toute la période 30 jours ouvrables, soit pour toute la période 5 semaines.

L’acquisition des congés est identique que le salarié soit à temps complet ou à temps partiel.

Des jours supplémentaires s’ajoutent éventuellement au congé principal de 4 semaines en cas de fractionnement du fait d’une prise imposée par l’employeur en dehors de la période indiquée ci-après.

* 1. Période des congés payés légaux
     1. Le congé principal

Le congé principal acquis doit être pris entre le 1er Mai et le 31 Octobre. Il doit être au minimum de 12 jours ouvrables consécutifs.

Au plus tard en Décembre, la Direction informe les Instances Représentatives du Personnel de la période de fermeture annuelle de l’entreprise pour l’année suivante, et éventuellement des jours de congés affectés aux ponts générés par le calendrier des jours fériés. Ces congés, fixés par la Direction, ne peuvent être supérieurs à 24 jours ouvrables.

Seuls les jours de congés payés relatifs au congé principal qui ne seraient pas pris au cours de la période du 1er Mai au 31 Octobre, sont susceptibles de générer un droit à congé supplémentaire pour fractionnement, la cinquième semaine en étant exclue. Les jours de congés supplémentaires pour ancienneté ne sont pas pris en compte pour l’ouverture des droits à congés supplémentaires prévus par la loi en matière de fractionnement.

* + 1. La cinquième semaine de congés payés légaux

La 5ème semaine et le cas échéant les congés d’ancienneté et les congés supplémentaires doivent être pris avant le 31 Mai de l’année suivante.

Ces congés sont laissés à l’initiative du salarié, étant entendu que la prise de congé devra être compatible avec les impératifs de service, donc prise avec l’accord préalable du responsable hiérarchique du salarié.

D’autre part, dans le cas où plusieurs salariés demanderaient la même période de congés, le responsable hiérarchique respectera les critères suivants :

* Les absences générées par la prise de congés ne doivent pas entraver la bonne marche de l’entreprise ;
* Les congés seront acceptés dans l’ordre des demandes déposées par les salariés ;
* Si un arbitrage devait être fait, l’ordre des départs devra tenir compte des charges de famille, des possibilités de congés du conjoint ou du concubin, des dates de congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés de moins de 16 ans, des dates de droits de garde des parents divorcés ou séparés, et enfin l’ancienneté du salarié.

Toute demande de congé devra respecter un délai de prévenance minimum de  
7 jours.

* 1. Modalités de décompte des jours de congés payés

Le décompte des jours de congés se fera en jours ouvrés, cette méthode devant garantir aux salariés des droits au moins égaux à ceux résultant du calcul en jours ouvrables.

Pour les salariés dont l’horaire collectif donne lieu à une organisation du travail en 4 jours hebdomadaires, les parties signataires conviennent que les jours de congés payés se décomptent en 20 jours ouvrés réels.

Prenons les exemples suivants :

*Une semaine de congés, soit 4 jours de congés ouvrés décomptés :*

|  |  |
| --- | --- |
| Lundi 2 Octobre 2017 | Repos |
| Mardi 3 Octobre 2017 | 1 Congé payé |
| Mercredi 4 Octobre 2017 | 1 Congé payé |
| Jeudi 5 Octobre 2017 | 1 Congé payé |
| Vendredi 6 Octobre 2017 | 1 Congé payé |

*Une semaine de congés comportant un jour férié tombant sur un jour habituellement travaillé, soit 3 jours de congés ouvrés décomptés :*

|  |  |
| --- | --- |
| Lundi 30 Octobre 2017 | Repos |
| Mardi 31 Octobre 2017 | 1 Congé payé |
| Mercredi 1er Novembre 2017 | Jour férié chômé |
| Jeudi 2 Novembre 2017 | 1 Congé payé |
| Vendredi 3 Novembre 2017 | 1 Congé payé |

*Une semaine de congés comportant un jour férié tombant sur un jour de repos, soit 4 jours de congés ouvrés décomptés :*

|  |  |
| --- | --- |
| Lundi 25 Décembre 2017 | Jour férié chômé |
| Mardi 26 Décembre 2017 | 1 Congé payé |
| Mercredi 27 Décembre 2017 | 1 Congé payé |
| Jeudi 28 Décembre 2017 | 1 Congé payé |
| Vendredi 29 Décembre 2017 | 1 Congé payé |

*Deux jours de congés pris dans la semaine, deux jours de congés ouvrés décomptés :*

|  |  |
| --- | --- |
| Lundi 2 Octobre 2017 | Repos |
| Mardi 3 Octobre 2017 | 1 Congé payé |
| Mercredi 4 Octobre 2017 | 1 Congé payé |
| Jeudi 5 Octobre 2017 | Jour travaillé |
| Vendredi 6 Octobre 2017 | Jour travaillé |

Par contre, ne sont pas concernés par ce mode de calcul en 20 jours ouvrés réels, les salariés au forfait annuel en jours et les salariés dont l’horaire donne lieu à une organisation du travail en 5 jours hebdomadaires. Pour ces derniers, les jours de congés se décomptent en 25 jours ouvrés.

DEPOT ET PUBLICATION

Dès sa conclusion le présent avenant est déposé en deux exemplaires, un sur support papier et un sur support informatique, auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi) de Saint-Brieuc, et un exemplaire au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint-Brieuc.

Un original du présent avenant sera également remis à chaque partie de la négociation. Mention de cet avenant figurera sur le tableau d’affichage de la Direction et une copie sera remise à chaque représentant du personnel.

Un exemplaire de cet avenant sera tenu à la disposition des salariés à l’accueil de la Société et chaque salarié en sera informé lors de son embauche au moyen de la notice l’informant des textes conventionnels applicables dans l’entreprise.

Fait à Saint-Brieuc, le 28 Septembre 2017, en 7 exemplaires originaux.