

UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE



ACCORD SUR LES CONGÉS

Entre l'Unité Economique et Sociale Logica France, reconnue par accord le 23 janvier 2007, représentée par Monsieur Eric ESTRIER, en vertu des mandats dont il dispose à cet effet, d'une part,

et

- L'organisation syndicale CFE-CGC représentée par Monsieur Gérard LEVY en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ;
- L'organisation syndicale CFDT représentée par Monsieur Arnaud DEGROISE en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ;
- L'organisation syndicale CFTC représentée par Monsieur Michel BANCAL en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ;
- L'organisation syndicale CGT représentée par Madame Naïma MOUSSADYK en sa qualité de déléguée syndicale centrale de l'UES ;
- L'organisation syndicale CGT-FO représentée par Madame Pierrette CHEVANCE en sa qualité de déléguée syndicale centrale de l'UES ;

d'autre part,

est intervenu l'accord ci-après considérant les accords de procédure en vue de l'harmonisation conclus avec les organisations syndicales et la prise en location gérance de LogicaCMG SAS par Unilog.

Il est convenu que les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés de l'Unité Economique et Sociale Logica France.

A cluster of handwritten signatures in the bottom right corner of the page. The signatures are in black ink and appear to be initials or names of the signatories.

CHAPITRE 1 – CONGÉS PAYÉS ANNUELS

ARTICLE 1.1 : DURÉE DES CONGÉS PAYÉS ANNUELS

La durée des congés payés annuels est fixée à 27 jours ouvrés pour tous les salariés de l'Unité Economique et Sociale Logica France.

ARTICLE 1.2 : CONSÉQUENCES EN MATIÈRE D'OCTROI DE JOURS DE PONTS ET/OU FÉRIÉS

Compte tenu de cette disposition plus favorable que les règles conventionnelles et légales, les parties renoncent aux pratiques antérieures de congés pour « ponts clients » ;

Lorsqu'un salarié de l'UES est en mission chez un client qui décide l'octroi au bénéfice de son personnel d'un congé pour ponts/fériés, il a le choix entre prendre une journée de congés, ou de RTT ou venir travailler à son agence de rattachement.

ARTICLE 1.3: CONSÉQUENCES SUR LE FRACTIONNEMENT DU CONGÉ PRINCIPAL

Les dispositions du présent accord règlent et éteignent, pour tous les salariés de l'Unité Economique et Sociale Logica, toutes réclamations relatives à la reconnaissance et à l'octroi éventuel de congés supplémentaires de fractionnement au sens du Code du Travail (articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du nouveau Code du Travail - article L. 223-8 de l'ancien Code du Travail) et/ou de la Convention Collective en vigueur dans l'entreprise.

ARTICLE 1.4 : PÉRIODE D'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS ANNUELS

La période d'acquisition des congés payés s'étend du 1^{er} juin de l'année A-1 au 31 mai de l'année A (année en cours).

ARTICLE 1.5 : PÉRIODE DE PRISE DE CONGÉS PAYÉS

La période de prise de congés payés s'étend du 1^{er} janvier de l'année A au 31 janvier de l'année A+1. Il est précisé que de fait, les salariés peuvent prendre leurs congés acquis par anticipation.

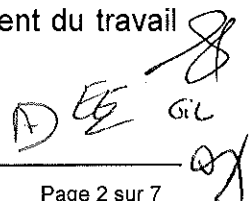
Au-delà de cette date, les reliquats de congés payés non pris seront perdus.

Néanmoins, il est convenu que lorsque des contraintes professionnelles, à la demande de l'entreprise, n'ont pas permis de respecter ces dispositions, les Directeurs d'Entités doivent autoriser, sur demande du salarié via le formulaire en vigueur, un report partiel ou total exceptionnel du reliquat, jusqu'au 31 mars de l'année A+1.

Toute demande de report devra être transmise au Directeur de l'entité du salarié au plus tard le 15 décembre de l'année A. Celui-ci aura 10 jours ouvrés pour valider ou non la demande. Sans réponse dans ce délai, la demande est considérée comme acceptée.

Le Directeur de l'entité devra rendre possible la prise de ces congés reportés avant le 31 mars de l'année A+1.

Au-delà du 31 mars de l'année A+1, aucune situation exceptionnelle n'est possible et tout reliquat de congés payés est définitivement perdu. Les congés payés non consommés ne donnent droit à aucune indemnité, exception faite en cas de maternité, d'accident du travail ou d'arrêt maladie de longue durée (plus de 90 jours).



CHAPITRE 2 – CONGÉS POUR ANCIENNETÉ

ARTICLE 2.1 : CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR ANCIENNETÉ

Par ailleurs, il est accordé en fonction de l'ancienneté acquise :

- après une période de 2 années d'ancienneté : 1 jour ouvré supplémentaire ;
- après une période de 3 années d'ancienneté : 2 jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de 5 années d'ancienneté : 3 jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de 8 années d'ancienneté : 4 jours ouvrés supplémentaires.

ARTICLE 2.2 : PÉRIODE D'ACQUISITION DES CONGES SUPPLÉMENTAIRES POUR ANCIENNETÉ

Le ou les jours de Congés Supplémentaires pour Ancienneté s'acquièrent au 1^{er} juin de chaque année, en fonction de l'ancienneté du salarié.

ARTICLE 2.3 : PÉRIODE DE PRISE DE CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR ANCIENNETÉ

La période de prise de Congés Supplémentaires pour Ancienneté est identique à la période de prise de Congés Payés (article 1.5 du présent accord)

CHAPITRE 3 – MODALITÉS DE DEMANDE DES CONGÉS PAYÉS ANNUELS (CP) ET DES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR ANCIENNETÉ (CPA)

Les modalités de demande de Congés Payés Annuels (CP) et/ou de Congés Supplémentaires pour Ancienneté (CPA) sont définies comme suit :

Dans l'intérêt de la bonne marche de l'entreprise, tous les salariés remettent au secrétariat de leur agence de rattachement pour le 30 avril de chaque année, un planning prévisionnel de l'ensemble de leurs congés qui pourra être adapté ensuite dans les délais de prévenance prévus ci-après. Il est précisé que ce planning ne vaut pas demande de congés.

- toute demande de congés supérieure ou égale à 10 jours ouvrés doit être transmise au manager au moins 2 mois avant la date de début des congés ;
 - ↳ Dans ce cas, le manager aura 10 jours ouvrés maximum pour valider ou non la demande. Sans réponse dans ce délai, la demande sera considérée comme acceptée.
- toute demande de congés supérieure ou égale à 5 jours ouvrés et inférieure à 10 jours ouvrés doit être transmise au manager au moins 1 mois avant la date de début des congés ;
 - ↳ Dans ce cas, le manager aura 5 jours ouvrés maximum pour valider ou non la demande. Sans réponse dans ce délai, la demande sera considérée comme acceptée.
- toute demande de congés inférieure à 5 jours ouvrés doit être transmise dans un délai au moins égal à deux fois le nombre de jours ouvrés posés.
 - ↳ Dans ce cas, le nombre de jours ouvrés dont le manager dispose pour valider ou non la demande, est égal au nombre de jours ouvrés posés. Sans réponse dans ce délai, la demande sera considérée comme acceptée.

En cas de demande formalisée d'annulation ou de report de congés à l'initiative de l'employeur :

- Pour tout congé supérieur ou égal à 10 jours ouvrés, le manager devra en informer le collaborateur 10 jours ouvrés minimum avant le début de ce congé ;
- Pour tout congé supérieur ou égal à 5 jours et inférieur à 10 jours ouvrés, le manager devra en informer le collaborateur 5 jours ouvrés minimum avant le début de ce congé ;
- Pour tout congé inférieur à 5 jours, le nombre de jours ouvrés dont le manager dispose pour informer le salarié est égal au nombre de jours ouvrés posés.

Le cas échéant, l'entreprise, sur justificatif(s), dédommagera le salarié des frais éventuellement causés par l'annulation ou le report de ces congés.

Il est précisé que le « manager » est le responsable hiérarchique du salarié.

CHAPITRE 4 – CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS EXCEPTIONNELS

Il est précisé que ce chapitre vient en complément des dispositions légales et/ou conventionnelles.

Des autorisations d'absence dits "congés exceptionnels", non déductibles des droits à congés et ne donnant lieu à aucune réduction de rémunération, sont accordés pour :

- Se marier : 4 jours
- Se pacser : 2 jours
- Assister au mariage ou au pacs de son enfant : 1 jour
- Assister aux obsèques de son conjoint (par mariage, par pacse ou par concubinage) ou de l'un de ses enfants : 2 jours
- Assister aux obsèques de ses ascendants en ligne directe quel qu'en soit le degré : 2 jours
- Assister aux obsèques de ses descendants au 2^{ème} degré : 1 jour
- Assister aux obsèques de ses collatéraux jusqu'au 2^{ème} degré (frères/sœurs) : 1 jour
- Assister aux obsèques de son beau-père, de sa belle-mère, par alliance ou par pacs : 1 jour

Un autre congé exceptionnel, non déductible des droits à congés et ne donnant lieu à aucune réduction de rémunération, est accordé par année civile pour :

- Déménager : Lorsque le déménagement est consécutif à une décision d'ordre professionnel à l'initiative de l'employeur, il est accordé 1 jour d'absence payée. Ce jour devra être pris au plus tard dans les 15 jours suivant le déménagement.

CHAPITRE 5 – CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS PARTICULIERS

Il est précisé que ce chapitre vient en complément des dispositions légales et/ou conventionnelles.

Des autorisations d'absence dits "congés pour événements particuliers", non déductibles des droits à congés et ne donnant lieu à aucune rémunération, sont accordés dans certaines situations particulières justifiant des mesures exceptionnelles.

Dans ces cas, il est de la responsabilité de chaque directeur d'entité d'apporter une réponse adaptée à chaque situation.

A) EE GC
[Signature]

Ainsi, en cas de décès d'un proche (conjoint, ascendant, descendant, ...) il est possible d'accorder sans délai au collaborateur qui le souhaite un congé sans solde, pouvant aller jusqu'à un mois.

Il est rappelé que l'article L. 1225-61 du nouveau Code du Travail (article L. 122-28-8 de l'ancien Code du Travail) prévoit, « Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans. »

Par ailleurs, et au-delà des dispositions légales, des facilités seront accordées aux salariés dont l'enfant est malade. Dans ce cas, le salarié devra apporter le justificatif du médecin traitant autorisant un retard ou une absence.

CHAPITRE 6 – MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

ARTICLE 6.1 : POUR LES SALARIÉS ISSUS D'UNILOG ET LES NOUVEAUX EMBAUCHÉS

Le présent accord n'entraîne aucune modification nécessitant une mise en œuvre particulière pour les salariés issus d'Unilog et pour les nouveaux embauchés.

ARTICLE 6.2 : POUR LES SALARIÉS ISSUS DE LOGICACMG

La mise en œuvre du présent accord entraîne la modification de la période de prise de congés payés pour les salariés issus de LogicaCMG.

Aussi, il est convenu que :

- la période de prise, pour les congés acquis dans la période allant du 1^{er} juin 2007 au 31 mai 2008, s'étendra du 1^{er} juin 2008 au 31 décembre 2009 (19 mois) ;
- la période de prise, pour les congés acquis dans la période allant du 1^{er} juin 2008 au 31 mai 2009, s'étendra du 1^{er} janvier 2009 au 31 mars 2010 (15 mois).

Le nombre de jours de congés payés à prendre dans la période de prise s'ouvrant le 1^{er} juin 2008 est fixé à 27 jours pour une année pleine d'acquisition.

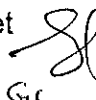


Le nombre de jours de congés payés pour ancienneté à prendre dans cette même période correspond à l'ancienneté acquise au 1^{er} juin 2008.

CHAPITRE 7 – DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur le premier jour du mois suivant sa signature, compte tenu des processus d'information/consultation des Instances Représentatives et des formalités de dépôt.

CHAPITRE 8 - RÉGIME JURIDIQUE

Il est convenu par les parties que les dispositions de cet accord se substituent, à sa date de prise d'effet, à l'ensemble des accord(s), usage(s) et/ou mesure(s) générale(s) relatifs aux congés et définis antérieurement.

A) 
E 
GIC 

CHAPITRE 9 - CLAUSE DE FORCLUSION

Les signataires s'accordent à reconnaître que toute clause du présent accord ne saurait restreindre des dispositions plus favorables, actuelles ou à venir présentes dans la législation Européenne, le Code du Travail et la convention collective Syntec.

CHAPITRE 10 – DÉNONCIATION – RÉVISION

- Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation :
 - o d'une part de l'UES Logica France,
 - o d'autre part d'une ou de plusieurs organisations syndicales signataires sous réserve de leur caractère majoritaire,
- *Champ de la dénonciation* : les parties conviennent expressément que le présent accord ne pourra pas faire l'objet d'une dénonciation partielle.
Compte tenu de cette indivisibilité, le présent accord devra faire l'objet d'une dénonciation globale, faute de quoi la dénonciation ne serait pas considérée comme valable, ni opposable.
- *Délai de préavis* : la ou les parties prenant l'initiative de la dénonciation devra respecter un délai de préavis de 3 mois, et signifier aux autres parties la dénonciation par lettre recommandée avec AR.

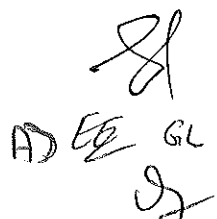
La dénonciation du présent accord aura pour conséquence l'ouverture d'une période de négociation ne pouvant se prolonger au delà du délai légal.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision à l'initiative de l'une des parties signataires qui devra alors saisir les autres parties par lettre de demande de révision en recommandé avec AR, accompagnée d'un exposé des motifs de sa demande, et d'un projet de texte révisé. Une réunion sera alors organisée sur l'initiative de la Direction dans les trois mois au plus tard suivant la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception.

CHAPITRE 11 - PUBLICITÉ DU PRÉSENT ACCORD

Les organisations syndicales auront jusqu'au 30 Juin 2008 à 18 heures pour apposer leur signature sur cet accord. Un exemplaire sera ensuite transmis à chaque organisation syndicale afin que les organisations syndicales non signataires puissent exercer leur droit d'opposition.

Sans réponse de leur part sous 8 jours, un exemplaire sera déposé et un transmis sur support électronique à la Direction Départementale du travail et de l'Emploi de Paris. Un exemplaire sera adressé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature.



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature at the top, and the letters 'AD', 'EE', 'GL' and another signature below it.

Les salariés seront informés de ces mesures par les moyens de communication habituels.

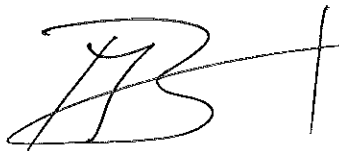
Fait à Paris, le 30 Juin 2008
en huit exemplaires originaux



Pour l'UES Logica France
Eric ESTRIER



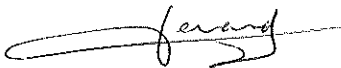
Pour la CFDT
Arnaud DEGROISE



Pour la CFTC
Michel BANCAL



Pour la CGT
Naïma MOUSSADYK



Pour la CFE-CGC
Gérard LEVY

Pour la CGT-FO
Pierrette CHEVANCE