

1. LES CONGES PAYES	2
2. LES CONGES D'ANCIENNETE	4
3. MODALITES GENERALES DE PRISE DES CONGES (congés payés, congés d'ancienneté et JRTT)	5
4. LES CONGES PARTICULIERS	
4.1 Le congé maternité	6
4.2 Le congé paternité	8
4.3 Le congé d'adoption	9
4.4 Le congé parental d'éducation	10
4.5 Le congé sabbatique	12
4.6 Le congé pour création d'entreprise	12
4.7 Les congés pour événements familiaux	
Le congé pour mariage	13
Le congé décès	13
Les congés pour enfant malade	13
5. LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) A ORIENTATION DE FIN DE CARRIERE	14

1. LES CONGÉS PAYÉS

Principes généraux

- Le congé payé annuel est un droit de l'employé pour le maintien de sa santé, de sa vie de famille et de ses loisirs.
- Le congé légal doit être pris effectivement. Aucune indemnité ne peut se substituer à la prise d'un congé, même au gré des parties.
- Quelle que soit la raison pouvant être invoquée, un congé payé non pris au cours d'une année ne peut se reporter l'année suivante ni faire l'objet d'une indemnisation.
- Lorsque les dates de congé sont acceptées par la Direction après votre demande, vous devez partir en congé et en revenir aux dates initialement prévues. Tout retard dans le retour doit être signalé et justifié auprès de votre hiérarchie.
- Le non respect de ces dates peut être considéré comme une faute grave.
- Les conjoints travaillant dans l'entreprise ont droit à un congé simultané.
- Les demandes de congé doivent se faire auprès de votre hiérarchie, un mois avant la prise effective de ceux-ci, sur el répertoire prévu à cet effet.

Attribution des congés payés- La durée des congés

Tout collaborateur ayant un minimum d'un mois de travail effectif dans l'entreprise a droit à un congé dont la durée est calculée sur la base de deux jours et demi (2,5 j) ouvrés par mois de travail effectué, soit 30 jours ouvrés au maximum par année de référence. Cette attribution intègre de façon systématique les deux jours de fractionnement mentionnés à l'article L223-8 du Code du travail.

Règles de calcul de la durée du congé payé

Nombre de mois de présence x 2,5 jours ouvrés = nombre de jours de congé.

- Si vous êtes entré en cours de mois, l'attribution de vos congés est :
 - du 1^o au 15 = 2,5 jours ouvrés
 - à partir du 16 = 1,5 jour ouvré.
- Si vous quittez l'entreprise en cours de mois, vous touchez une indemnité compensatrice calculée comme suit :
 - départ entre le 1^o et le 15 = 1,5 jour ouvré
 - départ à partir du 16 = 2,5 jours ouvrés ou 1/10^o des sommes perçues entre le 1^{er} juin et la date de départ.
- Lorsque le nombre de jours ouvrés calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Fractionnement des congés payés

- Les congés payés peuvent être fractionnés en une ou plusieurs fois pendant la période d'application.
- Il est juridiquement obligatoire de prendre 10 jours ouvrés consécutifs de congés payés, pendant la période légale du 1^o mai au 31 octobre de l'année courante.
- La durée du congé pouvant être pris légalement, en une seule fois, ne peut dépasser 20 jours ouvrés ou 4 semaines.

Période de référence

La réglementation la fixe du 1^o juin de l'année écoulée au 31 mai de l'année en cours sur la base du nombre de mois de présence dans l'entreprise.

Possibilité de prendre un congé sans solde

Les salariés n'ayant pas un an de présence au 1^o juin, et qui ont reçu une indemnité compensatrice de congés payés par leur précédent employeur, peuvent demander à bénéficier d'un congé non payé de 4 semaines au maximum. La date du congé sera fixée en accord avec la hiérarchie.

Rappel en cours de congés payés

Dans les cas très exceptionnels où un salarié en congés payés serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé :

- un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours,
- le remboursement des frais occasionnés par ce rappel.

Retard de congés payés pour cause de maladie ou d'accident

Le salarié qui n'a pu prendre ses 10 jours consécutifs obligatoires de congé pendant la période légale des congés pour cause de maladie ou d'accident, touchera une indemnité compensatrice de congé équivalente à cette période, ou prendra effectivement ses jours ultérieurement.

Disposition concernant les jeunes travailleurs

Si vous avez moins de 21 ans au 30 avril précédant la période de référence, vous pouvez bénéficier d'un congé de 5 semaines maximum.

Cependant, les jours ouvrés de congé excédant le nombre de jours auxquels vous donne droit votre temps de présence ne donnent pas lieu à une indemnité.

Exemple : un jeune salarié ayant eu 18 ans le 15 février 2002, et entré dans l'entreprise le 1 mars, a droit à un congé payé de 8 jours. Il pourra, en outre, demander à bénéficier d'un congé non payé de 22 jours ouvrables, à concurrence de 5 semaines.

2. LES CONGÉS D'ANCIENNETÉ

Conformément aux Conventions Collectives, le nombre de jours de congé d'ancienneté dont bénéficient les salariés est de 3 jours maximum par an.

Les dispositions de la Convention Collective des cadres étant plus favorables que celles de la Convention Collective des non cadres, ce sont les dispositions de la Convention Collective des cadres qui sont appliquées à l'ensemble des salariés, qu'ils soient cadres ou non cadres.

Les salariés bénéficiant à ce jour de plus de 3 jours d'ancienneté en gardent le bénéfice, à titre individuel.

Canon accorde chaque année, au 31 mai, un nombre de jours ouvrés en congés supplémentaires, prenant en compte l'ancienneté et l'âge de chaque collaborateur.

- Ancienneté < 1 an	= 0 jour
- Ancienneté >= 1 an et âgé d'au moins 30 ans	= 2 jours
- Ancienneté >= 2 ans et âgé d'au moins 35 ans	= 3 jours

Modalités d'application

- Si vous êtes entré le 1^o juin dans l'entreprise, la date du 31 mai sera prise en compte pour le calcul de votre ancienneté.
- La date de référence pour le calcul des congés supplémentaires liés à l'âge sera impérativement le 31 mai.
- Les congés d'ancienneté seront pris entre le 1^o juin et le 31 mai de l'année suivante. Aucune anticipation ni aucun report sur l'année suivante ne seront accordés.
- Pour les mères âgées de moins de 21 ans au 30 avril précédant la période de référence, il sera fait application de l'article L223-5.
- Les congés d'ancienneté peuvent être accolés aux congés payés. Lorsqu'ils sont insérés au milieu des congés payés, ces derniers cessent d'être consécutifs.
- Les congés payés (CP) et congés d'ancienneté (CA) ne peuvent être pris que par jour entier.

Prime de congé d'ancienneté

Les congés d'ancienneté non pris au 31 mai sont indemnisés sur la base suivante :

- 2 jours à hauteur du salaire du collaborateur selon les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice de congé payé (revalorisée chaque année)
- le solde sous forme d'une indemnité forfaitaire

Les demandes devront parvenir au Responsable Administratif et Financier pour le mois de juin suivant la période d'utilisation.

3. MODALITÉS GÉNÉRALES DE PRISE DES CONGÉS PAYÉS, CONGÉS D'ANCIENNETÉ ET JRTT

Afin d'assurer une répartition des absences compatible avec les exigences de service à la clientèle (externe ou interne) de l'entreprise, les collaborateurs devront se conformer aux règles suivantes:

- prendre 4 semaines de congés entre le 1^o juin et le 15 octobre de chaque année
- prendre les JRTT acquises entre le 1^o juin et le 31 mai de chaque année (auxquels s'ajoute le délai de 13 ou 15 jours pour la dernière JRTT de la période)
- ne pas prendre plus de 8 semaines complètes d'absence (une semaine complète s'entendant du lundi au vendredi) entre le 1^o juin et le 31 mai de l'année suivante.

Chaque responsable hiérarchique devra veiller à l'étalement optimum de la prise des jours d'absence (congés payés, congés d'ancienneté, JRTT, etc.).

4. LES CONGÉS PARTICULIERS

4.1 CONGÉ MATERNITÉ, PRÉNATAL ET POST-NATAL

Généralités

Pour bénéficier des congés de maternité, vous devez nous déclarer votre grossesse dans les trois premiers mois.

Ceci fait, vous conserverez vos droits auprès de la Sécurité Sociale et bénéficierez, dans l'entreprise, d'un temps de pause ou de sortie anticipée de 30 mn par jour (15 mn le matin et le soir ou 30 mn le matin ou le soir) dès le 3^o mois et ce, sans diminution de salaire.

Durée du congé de maternité pour le 1^{er} et le 2^e enfant

- Si naissance unique :
6 semaines de congé prénatal 10 semaines de congé post-natal
- Si naissance multiple :
6 semaines de congé prénatal 12 semaines de congé post-natal

Durée du congé de maternité dès le 3^e enfant

Ce congé s'adresse aux femmes dont le foyer assume déjà la charge du 2^o enfant au moins, ou aux femmes qui ont déjà mis au monde 2 enfants nés viables.

- Si naissance unique :
8 semaines de congé prénatal 18 semaines de congé post-natal
- Si naissance multiple :
8 semaines de congé prénatal 20 semaines de congé post-natal

Rémunération pendant le congé maternité

- Moins d'1 an de présence: Vous percevez directement des indemnités de la Sécurité Sociale égales à 84 % de votre salaire de base ou du plafond de la Sécurité Sociale.
- Plus d'1 an de présence: Vous percevez votre salaire intégral qui est versé par Canon.

Etat pathologique

- Pendant la période prénatale et/ou post-natale
En cas d'état pathologique pendant la période prénatale et/ou post-natale, le médecin peut accorder des jours de congés pathologiques, en plus du congé normal. Ils seront pris en charge par la Sécurité Sociale au titre de l'assurance maternité (prénatal) et assurance maladie (post-natal).

Durée du congé maternité incluant le congé pathologique :

	Période prénatale	Période post-natale
1° et 2° enfant		
Naissance unique	8 semaines	14 semaines
naissance multiple	8 semaines	16 semaines
Dès le 3° enfant		
naissance unique	10 semaines	22 semaines
naissance multiple	10 semaines	24 semaines

Le congé pathologique post-natal est assimilé au congé arrêt maladie. De ce fait, il est déduit du crédit maladie qui est rétribué par l'entreprise :

Attribution des prestations sociales

Les prestations de l'assurance maladie sont conditionnées par la constatation médicale de troubles pathologiques résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

Vous devez nous faire parvenir alors votre arrêt de travail pour bénéficier du congé pathologique, à condition toutefois qu'il se situe en dehors de la période légale de repos.

4.2 LE CONGÉ PATERNITÉ

Principe

Tous les pères de famille salariés ont droit à un supplément de congé à l'occasion de chaque naissance survenue dans leur foyer.

Modalités

- Pour une naissance unique, le congé est de 11 jours consécutifs au plus, y compris samedis et dimanches et non fractionnables.
- Pour les naissances multiples, le congé est porté à 18 jours.
- Ce congé de 11 jours s'ajoute aux 3 jours déjà accordés au père pour une naissance (prévus par le Code du travail). Les 3 jours se décomptent, eux, en jours ouvrables à partir de la date de l'événement. Au total, le père peut donc disposer de 14 jours.
- Ce congé est à prendre dans un délai de 4 mois après la naissance de l'enfant.
- Ce congé de paternité ne doit pas forcément être lié aux 3 jours déjà accordés qui, eux, doivent être pris dans les 15 jours entourant la date de naissance de l'enfant.
- Le salarié concerné doit prévenir Canon un mois à l'avance. Dans ce cas, l'employeur remplit une attestation de salaire, qu'il signe et qui doit être envoyée à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dès le premier jour de congé de paternité. A cette attestation, doit être joint le certificat de naissance de l'enfant.

Rémunération et plafonds d'indemnisation

- Le congé paternité suspend le contrat de travail. Il n'y a pas maintien de rémunération par l'employeur pendant le congé paternité.
- Pour pouvoir bénéficier des indemnités journalières, le père doit justifier de dix mois d'immatriculation à la Sécurité Sociale à la date de début du congé de paternité, et avoir travaillé au moins 200 heures au cours des 3 mois précédant la date du début du congé paternité ; ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1015 fois le SMIC horaire au cours des 6 mois précédant la date du début du congé de paternité.
- L'indemnité journalière versée est celle prévue à l'article L331-3 du Code de la Sécurité Sociale. Elle est égale à 100 % du gain journalier net perçu par l'assuré dans la limite du plafond net de la Sécurité Sociale.
- Le montant de l'indemnité journalière paternité est réduit de 0,5 % au titre de la CRDS et de 6,2 % au titre de la CSG.
- Les indemnités de congé paternité ne sont pas cumulables avec les indemnités pour arrêt maladie, accidents du travail, allocation parentale d'éducation, allocation de présence parentale...

4.3 LE CONGÉ D'ADOPTION

Principe

Le congé d'adoption est octroyé à toutes les salariées, sans considération de l'ancienneté, sur présentation des documents officiels.

Modalité d'attribution

Le congé d'adoption prend effet à l'arrivée de l'enfant au foyer comme suit :

- adoption d'un enfant : 10 semaines de congés
- adoption multiple (portant le nombre d'enfants à charge à au moins deux) : 12 semaines de congés
- adoption d'un enfant portant le nombre d'enfants à charge à au moins trois : 18 semaines de congés
- adoption multiple portant le nombre d'enfants à charge à au moins trois : 20 semaines de congés.

L'indemnisation du congé d'adoption

Les modalités sont les mêmes que celles concernant le congé maternité.

4.4 LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Principe

Ce congé, non rémunéré, d'une durée maximale de 3 ans jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant est accordé aux mères de famille à la suite de leur congé de maternité ou d'adoption. Il peut être accordé au père de famille si la mère y renonce ou ne remplit pas les conditions exigées. Ce congé, qui n'entraîne qu'une suspension de contrat du travail, est assorti d'une garantie de réintégration avec maintien des droits et avantages acquis au moment du départ.

La durée de ce congé est prise en compte, pour moitié (dans la limite d'un an et demi), pour déterminer l'ancienneté.

Modalités d'application du congé parental

• Salariés ayant moins d'un an d'ancienneté

En ce qui concerne les femmes, le congé parental commence à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans.

Si le congé est demandé par le père, la mère doit nous adresser une lettre indiquant qu'elle ne peut bénéficier du congé ou qu'elle y renonce.

Le congé commence deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un autre emploi à rémunération équivalente.

• Salariés ayant un an ou plus d'ancienneté

Le père ou la mère peuvent alternativement s'ils le désirent, à l'occasion de chaque naissance ou adoption d'un enfant de moins de trois ans, pendant les deux ans qui suivent le congé de maternité ou d'adoption :

- bénéficier d'un congé parental d'éducation d'une durée initiale d'un an, éventuellement prolongeable jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant
- travailler à temps partiel pendant une période dont la durée initiale est d'un an, éventuellement prolongeable jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Dans tous les cas, vous pouvez, à l'issue de la période initiale, soit prolonger la formule choisie, soit passer d'une formule à l'autre.

Formalités administratives

• Pour votre départ en congé ou votre travail à mi-temps vous devez, par lettre recommandée avec accusé de réception, nous prévenir du point de départ de la formule choisie, selon vos droits, et de la durée de la période de référence :

- 1 mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption lorsque cette période suit immédiatement ce congé
- 2 mois, dans les autres cas, avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

- Pour obtenir une prolongation ou transformation de la formule choisie vous devez nous informer par lettre recommandée, avec avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu.

- Pour une reprise anticipée de votre part :

Il est possible, dans certaines circonstances, de reprendre par anticipation son activité professionnelle. Dans ce cas, vous devez nous adresser une demande motivée par lettre recommandée avec avis de réception, un mois avant la date de reprise de travail.

4.5 LE CONGÉ SABBATIQUE

Définition

Le congé sabbatique vous permet de réaliser un projet personnel. Le contrat de travail est alors suspendu.

Salariés bénéficiaires

Ce droit est ouvert aux collaborateurs justifiant d'une ancienneté de 36 mois consécutifs ou non, ainsi que 6 années d'activité professionnelle.

Durée et mise en œuvre du congé

La durée de ce congé est au minimum de 6 mois et au maximum de 11 mois.

Vous devez nous informer par lettre recommandée avec AR au moins 3 mois avant la date de départ en congé sabbatique choisie, en précisant la durée de ce congé.

La Direction vous répond sous 30 jours (accord, report ou refus). A l'issue du congé, vous retrouvez votre précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Vous ne serez pas rémunéré pendant votre congé sabbatique.

4.6 LE CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

Définition

Le congé pour création d'entreprise a pour but d'encourager les salariés qui souhaiteraient créer leur entreprise. Le contrat de travail est alors suspendu.

Collaborateurs bénéficiaires

Ce droit est ouvert aux collaborateurs justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois consécutifs ou non.

Durée et mise en œuvre du congé

La durée de ce congé est fixée à un an, elle peut être portée à deux ans sur demande de l'intéressé (trois mois avant le terme de la première année).

Vous devez nous informer par lettre recommandée avec AR, au moins 3 mois avant la date du départ choisie, ainsi que la durée envisagée de ce congé. Vous précisez dans votre demande l'activité de l'entreprise que vous envisagez de créer ou de reprendre.

La Direction vous répond sous 30 jours (accord, report ou refus). A l'issue du congé, vous retrouverez votre précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Vous ne serez pas rémunéré pendant le congé pour création d'entreprise.

4.7 LES CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Principe

Vous avez droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille quelle que soit votre ancienneté dans l'entreprise.

CONGÉS POUR MARIAGE

- Mariage du salarié = 5 jours ouvrés, même pendant la période de congé payé.
- Mariage d'un enfant = 1 jour ouvré.

CONGÉS DÉCÈS

Décès d'un conjoint	3 jours ouvrés
Décès du père, de la mère ou d'un enfant	2 jours ouvrés
Décès du frère ou de la sœur	1 jour ouvré
Décès d'un beau-parent	1 jour ouvré
Décès d'un grand-parent	1 jour ouvré
Décès d'un petit-fils ou fille	1 jour ouvré
Jours supplémentaires pour congés décès	- soit + 1 jour, si nécessité de trajet éloigné - soit + 2 jours, si nécessité de déplacement à l'étranger

CONGÉS POUR ENFANT MALADE

Il est accordé 12 jours ouvrés par an pour enfant malade, sur présentation d'un certificat médical, entrant dans le calcul des droits aux absences pour maladie : donc, imputable au cumul des 45 jours maladie à plein traitement.

JOURS FÉRIÉS

Le 1 ^{er} janvier	Le 14 juillet
Le lundi de Pâques	Le 15 août
Le 1 ^{er} mai	Le 11 novembre
Le 8 mai	La Toussaint
L'Ascension	Le 25 décembre
Lundi de Pentecôte	

5. LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET) A ORIENTATION DE FIN DE CARRIÈRE

Utilisation et alimentation du CET

Tout collaborateur âgé de 55 ans et plus, et comptant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, a la possibilité de capitaliser du temps afin d'anticiper son départ en retraite en prenant un congé de fin de carrière préalablement à sa date de départ effectif de l'entreprise.

Les congés pouvant être mis sur le CET, dans la limite de 22 jours par an pendant toute la durée du CET, sont :

- la 5^e et la 6^e semaine de congés payés à concurrence de 10 jours
- les congés d'ancienneté à concurrence de 6 jours
- les JRTT acquises et non consommées à concurrence de 6 jours.

Déblocage anticipé

Les parties conviennent que les droits à congés constitués peuvent donner lieu à liquidation financière dans les cas suivants :

- mise en œuvre de l'article L122-12 du Code du travail rupture du contrat de travail
- invalidité du collaborateur
- invalidité ou décès du conjoint (ou concubin déclaré)
- surendettement, après notification de la décision du tribunal compétent.

Le déblocage ne pourra intervenir que sur demande écrite du collaborateur qui devra par ailleurs justifier le motif allégué.

Calcul de l'indemnité CET

Pendant la durée du congé de fin de carrière, le collaborateur percevra une indemnité compensatrice à caractère social correspondant aux droits acquis et calculée sur la base du salaire mensuel brut de base et, le cas échéant, de la prime d'ancienneté.

Cette indemnité sera versée en une seule fois sous forme d'une indemnité distincte de celle des congés payés :

- au moment du départ en congé de fin de carrière,
- un mois au plus tard et sur présentation des justificatifs nécessaires en cas de déblocage anticipé.

Les sommes versées au collaborateur à l'occasion du départ en congé de fin de carrière ou en cas de déblocage anticipé sont valorisées sur la base du salaire réel du collaborateur au moment de la liquidation des droits à congés.

Ces sommes sont assujetties aux cotisations sociales CSG et CRDS en vigueur au jour de leur versement.