

**NOTE SUR LES REGLES APPLICABLES EN MATIERE DE CONGES 2019**

CE du 29 janvier 2019

A / TO : **L'ensemble des collaborateurs de DXC Technology France**  
DE / FROM : **Jean-Michel DU CREST**  
OBJET / SUBJECT : **CONGES PAYES & JRTT 2019**

Vous trouverez ci-joint, le rappel des règles applicables en matière de congés.

**1 – ACQUISITION DES JOURS DE CONGES PAYES 2018-2019**

La période de référence pour l'acquisition va du 1<sup>er</sup> juin 2018 au 31 mai 2019. La période légale de prise de ces congés est du 1<sup>er</sup> juin 2019 au 30 juin 2020. Toutefois, il existe une souplesse jusqu'au 31 août 2020. Les jours de congés sont acquis et crédités mensuellement sur chaque bulletin de paye dans la rubrique « SOLDE EN COURS ». Le solde des congés acquis non pris apparait sur le bulletin de paie en juin 2019 sous la dénomination « SOLDE ECOULE ».

Pour DXC, l'acquisition des congés payés est de 26 jours ouvrés par an (temps complet) hors congés payés d'ancienneté soit une acquisition mensuelle de 2,16 jours ouvrés par mois.

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, pour les collaborateurs qui le souhaiteraient, sous les réserves suivantes :

- 1) Avoir un solde positif mentionné sur la rubrique « SOLDE EN COURS » à la date de prise des congés.
- 2) Que les nécessités de services le permettent.

**2 – PERIODE DE PRISE DU CONGE PRINCIPAL**

Nous vous rappelons les dispositions d'ordre public applicables à la période légale du congé principal du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2019 inclus :

- Il est **obligatoire de prendre au minimum 2 semaines consécutives** (soit **10 jours ouvrés consécutifs**), sauf si le nombre de jours de congés à prendre est insuffisant. Ce congé principal minimum de 2 semaines ne peut être imposé qu'à l'intérieur de la période légale du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.
- Toutefois, il n'est pas possible de prendre **plus de 4 semaines consécutives** (soit **20 jours ouvrés consécutifs**) sauf en cas de contraintes géographiques particulières dûment justifiées.

**Le nombre des jours disponibles (congés payés de toute nature, RTT) nécessite une gestion prévisionnelle rigoureuse** de telle sorte que chaque salarié bénéficie de ses congés tout en assurant le bon service à nos clients. Ainsi, il est demandé de prendre le maximum de congés pendant la période la plus creuse d'activité de nos clients.



Chaque collaborateur devra poser au moins 3 semaines de congés dont 2 consécutives sur la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 août 2019, sauf contraintes liées aux missions approuvées par le management.

En conséquence, il appartiendra à chaque manager d'organiser les congés payés de ses collaborateurs, afin que soit assurée une permanence des services, en respectant les dispositions des articles L. 3141-12 et suivants du code de travail et de l'article 26 de la convention collective.

#### **FRACTIONNEMENT DU CONGE PRINCIPAL**

Le manager peut demander à ce qu'au maximum 2 des 4 semaines du congé principal (soit au maximum 10 jours ouvrés) soient prises, en raison de nécessité de service, en dehors de la période légale du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. En contrepartie, un ou deux jours de congés supplémentaires seront attribués au collaborateur (2 jours ouvrés supplémentaires, si le reliquat pris hors période légale est au minimum de 5 jours ouvrés ; 1 jour ouvré supplémentaire, si le reliquat pris hors période légale est compris entre 3 et 4 jours ouvrés).

Le salarié peut également demander dans le cadre de sa planification à fractionner son congé principal pour des raisons personnelles, **avec l'accord de son manager. Il devra alors obligatoirement renoncer aux jours supplémentaires dits de fractionnement prévu par la loi**, en l'indiquant dans sa demande de congés payés sur l'application « Absences » (case commentaire). A défaut de renonciation, il devra planifier ses dates de congés entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre 2019.

La renonciation devra être établie **dès la première période de congés posée**, dès lors que la planification proposée par l'intéressé fera apparaître la demande de fractionnement.

#### **4 – CINQUIEME SEMAINE DE CONGES PAYES**

Le principe de la « fermeture » de l'entreprise pour la dernière semaine de l'année reste maintenu, **sauf pour les cas particuliers évoqués ci-après en termes d'exceptions.**

La cinquième semaine est fixée du **vendredi 20 décembre 2019 au soir au lundi 30 décembre 2019 inclus.**

L'ensemble de la société est concerné sauf exceptions dues :

- à des nécessités de service client (obligation de maintenance, projets en situation tendue, contrats 7 jours/7, etc.) ou de services internes
- à un solde de congés payés (incluant les soldes de congés payés : ECOULES, RELIQUAT) ne permettant pas la prise de ces congés.

Il appartiendra donc à chaque manager d'organiser les congés payés de ses collaborateurs, en fonction des exceptions énoncées ci-dessus.

S'agissant de la cinquième semaine de congés payés, les collaborateurs devront poser exclusivement des jours de congés payés.

#### **5 – PLANNING DE PRISE DES CONGES PAYES**

Il est demandé à chaque collaborateur de programmer ses congés principaux pour juillet et août 2019, sous l'application ABSENCES, en accord avec son manager pour le 31 mai au plus tard. Il est rappelé qu'un délai de **2 mois minimum** doit séparer la date de la



demande de congé payé et la date de prise du 1<sup>er</sup> jour de congé payé demandé, sauf accord écrit entre le salarié et le manager.

Il est également rappelé que le **manager doit valider ou refuser les demandes déposées** dans l'outil « Absences » **dans un délai de 10 jours ouvrés**. A défaut de réponse dans ce délai la demande est acceptée.

## **6 – SOLDE CONGES ECOULES (PERIODE D'ACQUISITION JUIN 2017 – MAI 2018)**

Les congés payés légaux, d'ancienneté, acquis au titre de la période d'acquisition du 1<sup>er</sup> juin 2017 au 31 mai 2018, **devront avoir été pris le 31 août 2019 au plus tard**, faute de quoi ils seront perdus.

A titre exceptionnel, des jours de « report » pourront être accordés si le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés avant le 31 août 2019 pour des nécessités de service, et uniquement dans ce cas. Les reports seront accordés à la seule condition que l'accord formel du manager soit transmis au plus tard pour le 30 septembre 2019 au service Ressources Humaines concerné. L'accord des ressources humaines est également requis. Ces jours de report devront être pris au plus tard le 30 novembre 2019.

## **7 – DROIT RTT**

Le nombre total de jours varie chaque année et est calculé en fonction du nombre annuel de jours de travail de 215 jours (hors Alsace Moselle).

**Sur la période du 1er juin 2018 au 31 mai 2019**, le nombre de jours de RTT est de 12 jours (227 - 215), dont 6 jours de RTT employeur et 6 jours de RTT salarié.

**Sur la période du 1<sup>er</sup> juin 2019 au 31 mai 2020**, le nombre de jours de RTT sera de 9 jours (224 - 215) dont 6 jours de RTT employeur et 3 jours de RTT salarié.

Les RTT se prennent dans la période où ils s'acquêtent.

Il est convenu que les jours de RTT se calculent sur la présence effective de travail et au prorata temporis du temps de travail contractuel.

### **7.1 RTT EMPLOYEUR**

Quel que soit le nombre total de jours de RTT, le nombre de RTT employeur est de 6. Ils s'acquêtent à raison de 0.50 jour par mois. Les RTT employeur non imposés au 31 mai 2019 (période d'acquisition de juin 2018 à mai 2019) basculeront dans le compteur RTT reliquat, à disposition des salariés. Ils devront être pris avant le 30 août 2019. A défaut, ils seront perdus.

Conformément à l'accord d'entreprise du 20 mai 2014 relatif à la journée de solidarité, un jour de RTT Employeur est automatiquement décompté sur la paie du mois sur lequel est situé le lundi de Pentecôte (10 juin 2019), soit sur la paie du mois de juin 2019 pour la période d'acquisition de juin 2018 à mai 2019.

Le code TICS (9031) à utiliser pour le 10 juin 2019 est celui du « **RTT employeur** ».

Les autres jours RTT employeur imposés seront :

- le 31 mai 2019



- le 10 juin 2019
- le 31 octobre 2019
- le 31 décembre 2019
- le 22 mai 2020

Pour toute autre utilisation, l'employeur doit déposer le jour de RTT employeur au moins **deux semaines avant la demande de prise** dans l'outil « Absences ».

## **7.2 RTT SALARIE**

Les RTT se prennent dans la période où ils s'acquèrent, soit une acquisition de **0.50** par mois (sur la période du 1<sup>er</sup> juin 2018 au 31 mai 2019) et de **0,25** par mois (sur la période du 1<sup>er</sup> juin 2019 au 31 mai 2020).

Sur la période du 1<sup>er</sup> juin 2018 au 31 mai 2019, les RTT Salarié non pris basculeront à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019 dans le compteur « SOLDE RTT RELIQUAT » et devront être soldés au plus tard le **31 août 2019**. A défaut ils seront perdus.

## **8 – DROIT RTT RELIQUAT**

Il s'agit du total des RTT SALARIE et RTT EMPLOYEUR de l'année précédente, soit actuellement ceux acquis dans la période du 1<sup>er</sup> juin 2017 au 31 mai 2018. Les RTT non pris au 31 août 2018 ont été supprimés sur la paie de septembre 2018. Ainsi, à date les soldes sont à zéro.

Les soldes positifs des compteurs de « RTT SALARIE » et « RTT EMPLOYEUR » de la période d'acquisition du 1<sup>er</sup> juin 2018 au 31 mai 2019, figureront sur le bulletin de paye du mois de juin 2019 dans la rubrique « SOLDE RTT RELIQUAT ». Ils devront être pris au plus tard **le 31 août 2019**. A défaut ils seront perdus.

### **Jean-Michel DU CREST**

Directeur des Ressources Humaines

#### **NB : RAPPELS**

➤ **Validation du manager :**

La validation de votre manager est indispensable sur la demande de congés.

➤ **Fixation des dates de départ en congé :**

Dans le cadre de la planification, c'est le manager qui fixe les dates de départ en congé, en tenant compte des besoins du service, des souhaits émis par les salariés et de la demande de la direction de planifier au moins 3 semaines de congés entre le 1er juillet 2019 et le 30 août 2019.

➤ **Délais :**

Les dates de congés payés doivent être fixées, sauf accord écrit, au moins 2 mois à l'avance.

Si le manager ou le salarié, sous un délai inférieur à 2 mois, exprime son désir de poser ou de voir modifier les dates de congés initialement fixées, ceci ne peut intervenir qu'après accord préalable écrit entre les deux parties.

Lorsque le manager prend l'initiative d'une modification, l'entreprise s'engage à rembourser sur justificatifs les frais occasionnés.



➤ **PERCO :**

Entre le le 14 juin et le 5 juillet 2019, il vous sera possible de faire une demande pour affecter 10 jours maximum de repos (CP ou RTT) non pris au titre des reliquats dans le PERCO.