

ACCORD RELATIF AUX CONGES EXCEPTIONNELS ET CONGE D'ANCIENNETE AU SEIN DU GROUPE ALTRAN

ENTRE :

- **ALTRAN TECHNOLOGIES**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est sis 76 avenue Kléber 75016 Paris, prise en la personne de son représentant légal, William ROZE, Président ;
- **ALTRAN LAB**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est sis 145-151 Quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, prise en la personne de son représentant légal, David CHOVAUX, Président ;
- **ALTRAN PROTOTYPES AUTOMOBILES (« APA »)**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est sis 145-151 Quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, prise en la personne de son représentant légal, David CHOVAUX, Président ;
- **ALTRAN TECHNOLOGY & ENGINEERING CENTER (« TEC »)**, Société par Actions Simplifiée dont le siège est sis 4, avenue Didier Daurat – 31700 Blagnac, prise en la personne de son représentant, légal Fabien PREMAOR, Président ;
- **ALTRAN CONNECTED SOLUTIONS (« ACS »)**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est sis 145-151 Quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, prise en la personne de son représentant légal, David CHOVAUX, Président ;
- **CAPGEMINI ENGINEERING ACT (« ACT »)**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est sis 145-151 Quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, prise en la personne de son représentant légal William ROZE, Président ;

Dûment représentées par **Akime AIT-HELLAL, Directeur des Affaires Sociales Altran France,**

Ci-après désignées « le groupe Altran »,

D'UNE PART,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de ces sociétés :

- **AMplitude**, représentée par Antoine MASSOL ;
- **La F3C-CFDT** représentée par SANDRINE SORARU ;
- **La CFE-CGC SNEPI** représentée par Luc VERSTRAETE ;
- **La CGT** représentée par Charles BOURY ;

D'AUTRE PART,

LV AAT
CB SSo
AM

Table des matières

PREAMBULE	3
<u>PARTIE I : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD</u>	3
Article 1 : Périmètre du Groupe Altran	3
Article 2 : Champ d'application	4
<u>PARTIE II : CONGES EXCEPTIONNELS AU SEIN DU GROUPE ALTRAN</u>	4
Article 1 : Principes généraux.....	4
Article 2 : Les congés exceptionnels pour évènements familiaux	5
2.1. Mariage du salarié ou conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité (PACS)	5
2.2. Mariage d'un enfant	5
2.3. Naissance ou adoption	5
2.4. Décès du conjoint / concubin / PACS	6
2.5. Décès des parents	6
2.6. Décès des beaux-parents	6
2.7. Décès du frère/sœur	6
2.8. Décès des grands-parents	6
2.9. Décès de l'enfant	6
2.10. Absences pour enfant malade/hospitalisé	6
2.11. Déménagement et recherche de logement (mobilité professionnelle)	7
2.12. Tableau récapitulatif du nombre de jours	7
Article 3 : Les congés exceptionnels additionnels non rémunérés	8
Article 4 : Dispositions diverses.....	8
<u>PARTIE III : CONGE D'ANCIENNETE AU SEIN DU GROUPE ALTRAN</u>	8
Article 1 : Modalités d'attribution et de prise du congé d'ancienneté.....	8
Article 2 : Nombre de jours du congé d'ancienneté	10
<u>PARTIE IV : INFORMATION, DUREE ET PUBLICITE DE L'ACCORD</u>	10
Article 1 : Information des salariés	10
Article 2 : Durée, révision, dénonciation.....	10
Article 3 : Dépôt et publicité	11

LV ARA
CB SS
AM

PREAMBULE

Suite à l'acquisition du groupe Altran par Capgemini le 1er avril 2020, un accord de méthode en vue de la conclusion d'un accord de configuration de l'Unité économique et sociale (UES) CAPGEMINI et des négociations portant sur l'harmonisation progressive des statuts a été signé le 18 octobre 2021 afin d'assurer progressivement le rapprochement des statuts des sociétés du Groupe Altran en France avec ceux de l'UES Capgemini.

Dans ce contexte de rapprochement progressif des statuts, les parties en présence entendent articuler les négociations relatives aux congés exceptionnels et congés d'ancienneté en précisant que certaines dispositions seront traitées dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'autres dans celle relative à l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées.

C'est dans ce contexte que les parties se sont réunies les :

- 9 juin 2022,
- 20 juin 2022,
- 14 décembre 2022,
- 26 janvier 2023,
- 15 février 2023,

afin de convenir de dispositions propres aux thèmes de cette négociation.

A l'issue de ces négociations, les parties ont convenu ce qui suit :

PARTIE I : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1 : Périmètre du Groupe Altran

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés françaises du groupe Altran, à savoir à la société Altran Technologies et à ses filiales implantées en France qu'elle détient directement ou indirectement, au sens des articles L. 233-1, L. 233-3 I et II et L. 233-16 du Code du Commerce, au jour de la signature du présent accord, ainsi qu'à celles qu'elles viendraient à détenir ultérieurement dans ces mêmes conditions et qui relèveraient de la convention collective SYNTEC.

A ce jour, les sociétés qui répondent aux conditions légales sont : ALTRAN TECHNOLOGIES, ALTRAN LAB, ALTRAN PROTOTYPES AUTOMOBILES, ALTRAN TECHNOLOGY & ENGINEERING CENTER, ALTRAN CONNECTED SOLUTIONS, CAPGEMINI ENGINEERING ACT.

Toute filiale qui viendrait ainsi à être détenue dans les conditions définies ci-dessus par Altran Technologies, ou par une ou plusieurs sociétés déjà parties au présent accord, pourra y adhérer par simple avenant d'adhésion. Cet avenant d'adhésion sera signé par les représentants employeur et salariés de la société adhérente et déposé conformément aux dispositions légales. L'adhésion fera l'objet d'une information des Organisations Syndicales signataires du présent accord.

A l'inverse, toute société qui ne remplirait plus les conditions de détention en capital exposées ci-dessus sortirait du champ d'application de l'accord et cesserait de plein droit d'en bénéficier.

Le présent accord est un accord de groupe au sens des articles L. 2230 et suivants du Code du travail. Il vient se substituer, de plein droit, aux dispositions des accords collectifs ou à tout engagement ayant le même objet en vigueur au sein des sociétés du groupe Altran en France couvertes par le présent accord.

Article 2 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés du groupe Altran tel que défini dans le présent accord, en contrat à durée indéterminée comme à durée déterminée, à temps plein comme à temps partiel.

Le terme générique « salarié » employé dans le présent accord concerne l'ensemble des collaborateurs du groupe sans distinction de sexe.

PARTIE II : CONGES EXCEPTIONNELS AU SEIN DU GROUPE ALTRAN

L'objet du présent accord est d'harmoniser progressivement pour les personnels des sociétés visées à l'article 1 du présent accord les types de congés exceptionnels, les conditions et modalités suivant lesquelles les salariés peuvent en bénéficier.

Par congé exceptionnel on entend de manière générale les autorisations d'absence qui se justifient par des événements ayant un lien avec le contexte familial des salariés.

Article 1 : Principes généraux

Sous réserve de dispositions légales ou réglementaires contraires, des autorisations d'absence peuvent être accordées à tout le personnel sans tenir compte du temps de présence et sans interrompre le temps décompté pour l'ancienneté, à condition que l'absence intervienne au moment de l'événement qui la justifie et que le bénéficiaire produise les justifications utiles.

Toute absence autorisée dans le cadre des congés exceptionnels définis au présent accord est rémunérée.

Les droits à congés exceptionnels sont exprimés en jours ouvrés et doivent être accolés à l'événement générateur, sauf dispositions contraires légales et/ou conventionnelles. Sont considérés comme jours ouvrés, tous les jours de la semaine à l'exception des deux jours de repos hebdomadaire et des jours fériés non travaillés.

Ces absences n'entraîneront aucune diminution de la rémunération et seront assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Si l'évènement donnant droit à un congé exceptionnel se produit pendant une période où le salarié n'est pas en activité (congés annuels, maladie...), le droit à congé ne se traduira pas par une prolongation de l'absence initiale.

Si le décès du conjoint ou d'un ascendant ou d'un descendant au 1er degré intervient pendant que le salarié est en déplacement en France ou à l'étranger, l'entreprise prend en charge les frais de déplacement des salariés en mission en France ou à l'étranger dans les mêmes conditions que pour un voyage de détente.

LV AAH
CB SSSa du texte
AM

Sous réserve de produire les justificatifs correspondants selon le process en vigueur dans l'entreprise au moment de la survenance de l'évènement (et au plus tard dans le mois qui suit l'évènement), les congés exceptionnels pour événements familiaux sont attribués aux salariés, sans condition d'ancienneté, pour leur permettre de répondre aux diverses obligations qu'entraînent ces événements.

Ces jours de congés s'acquièrent et se prennent lors de la survenance de l'évènement (sauf cas exceptionnels agréés par écrit par le responsable hiérarchique), et au plus tard dans le mois qui suit la survenance de l'évènement.

A défaut de production du justificatif dans le délai d'un mois suivant l'évènement, l'absence sera considérée comme absence non justifiée et non rémunérée et sera déduite de la paye.

Tout salarié ayant quitté l'entreprise et n'ayant pas pu bénéficier des jours de congés exceptionnels prévus au présent accord ne pourra, en compensation des jours non pris du fait de sa sortie des effectifs, bénéficier d'une indemnité compensatrice.

Tous les autres cas de suspension du contrat de travail, notamment le congé parental, le congé sabbatique, le congé légal pour création ou reprise d'entreprise, etc. ... sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les congés exceptionnels non mentionnés dans le présent accord relèvent du régime juridique des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

Article 2 : Les congés exceptionnels pour évènements familiaux

Sont attribués aux collaborateurs, sans condition d'ancienneté, les jours de congés exceptionnels suivants :

Article 2.1. Mariage du salarié ou conclusion d'un Pacte civil de solidarité (PACS)

Les parties conviennent que les salariés pourront bénéficier, sans réduction de salaire et sans condition d'ancienneté, de 4 jours ouvrés de congé en cas de mariage ou de conclusion d'un PACS.

Les parties conviennent que le nombre de mariage ou de conclusion d'un PACS n'est pas limité pendant la durée de la vie contractuelle du salarié.

Les parties précisent qu'un salarié qui se pacserait et se marierait dans le courant de la même année civile ne peut bénéficier des jours de congés exceptionnels liés à ces deux événements.

Cette disposition s'entend du couple marié, pacsé ou concubin de sexe différent ou de même sexe.

Article 2.2. Mariage d'un enfant

Les parties conviennent que les salariés pourront bénéficier, sans réduction de salaire et sans condition d'ancienneté, d'1 jour ouvré de congé, en cas de mariage d'un enfant.

Ce droit est acquis quel que soit le nombre d'enfants du salarié ayant un lien de parenté direct avec celui-ci. Ces jours de congés ne seront pas attribués en cas de mariage d'un ou plusieurs enfants du second conjoint.

Article 2.3. Naissance ou adoption

Le nombre de jours de congés exceptionnels pour le salarié conjoint/concubin/PACS en cas de naissance d'un enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant (adoption) est fixé à 3 jours ouvrés.

Ces jours peuvent être consécutifs ou non, inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance de l'enfant ou l'arrivée de l'enfant dans le foyer en cas d'adoption.

LV RRA
CB SSo
AM

Article 2.4. Décès du conjoint/concubin/PACS

Le nombre de jours de congés exceptionnels pour le salarié en cas de décès d'un proche (conjoint/concubin/PACS) est fixé à 5 jours ouvrés.

On entend par « conjoint », celui issu du mariage, du Pacs ou de concubinage notoire.

Cette disposition s'entend du conjoint du couple marié ou pacsé, de sexe différent ou de même sexe.

Article 2.5. Décès des parents

Le nombre de jours de congés exceptionnels pour le salarié en cas de décès d'un parent est fixé à 3 jours ouvrés.

Article 2.6. Décès des beaux-parents

Le nombre de jours de congés exceptionnels pour le salarié en cas de décès d'un beau-parent est fixé à 3 jours ouvrés. On entend par beau-parent, les parents du conjoint du salarié.

Cette disposition s'entend des parents du conjoint et accordé aux couples mariés ou pacsés ou concubins.

Cette disposition s'entend du conjoint du couple marié ou pacsé, de sexe différent ou de même sexe

Article 2.7. Décès du frère/sœur

Le nombre de jours de congés exceptionnels pour le salarié en cas de décès d'un proche (frère/sœur) est fixé à 3 jours ouvrés.

Article 2.8. Décès des grands parents

Le nombre de jours de congés exceptionnels pour le salarié en cas de décès de grands-parents est fixé à 2 jours ouvrés.

Article 2.9. Décès de l'enfant

Le nombre de jours de congés exceptionnels pour le salarié en cas de décès d'un enfant est fixé à 5 jours ouvrés.

Article 2.10. Absence pour soigner un enfant malade/hospitalisé

Tout salarié, père et mère, dispose d'un droit d'absence rémunérée par année civile pour soigner un enfant malade/hospitalisé dans les conditions suivantes :

Enfant malade :

- Jusqu'au 6ème anniversaire de l'enfant :
 - o 3 jours en 2023
 - o 4 jours à partir du 1er janvier 2024
- A partir de 6 ans et jusqu'au 12ème anniversaire de l'enfant : 3 jours

Les parents isolés (vivant seul avec un enfant et non marié, pacsé ou concubin) pourront bénéficier d'un jour supplémentaire sur production d'un justificatif de leur situation familiale.

Enfant hospitalisé :

- Jusqu'au 18^{ème} anniversaire de l'enfant : 3 jours ouvrés

Pour bénéficier du maintien de la rémunération, le salarié devra produire un certificat médical attestant que la présence parentale est indispensable au chevet de l'enfant malade. A défaut de production du certificat médical, l'absence s'imputera sur les congés payés sous réserve d'un droit acquis. A défaut, l'absence sera considérée comme absence non justifiée et non rémunérée et sera déduite de la paye.

Si les deux parents sont salariés du groupe, ils bénéficient l'un et l'autre des dispositions ci-dessus, mais ils ne peuvent pas prendre simultanément les jours d'absence.

Les droits exprimés ci-dessus le sont par salarié et sont forfaitaires, quel que soit le nombre d'enfants dans la famille. Il n'y a donc pas de cumul de jours par enfant dans le foyer répondant aux conditions d'âge exigées.

Article 2.11. Déménagement et Recherche de logement (mobilité professionnelle)

Les parties conviennent que les salariés pourront bénéficier, sans réduction de salaire et sans condition d'ancienneté, de jour de congé, en cas de recherche de logement et/ou de déménagement dans le cadre d'une mobilité professionnelle dans les conditions ci-dessous définies :

- Recherche de logement : en cas de demande de mobilité professionnelle sollicitée par le salarié, acceptée par l'entreprise et nécessitant une modification de rattachement administratif : 1 jour ouvré
- Déménagement : en cas de demande de mobilité professionnelle effectuée par le salarié, acceptée par l'entreprise et nécessitant une modification de rattachement administratif : 1 jour ouvré

Le salarié à l'initiative d'une mobilité professionnelle qui déménagerait deux fois dans le courant d'une même année civile, ne peut bénéficier à deux reprises des jours de congés exceptionnels prévus à cette occasion.

Il est précisé qu'une mobilité professionnelle décidée par l'entreprise ouvrirait droit aux mêmes droits que ci-dessus.

2.12. Tableau récapitulatif du nombre de jours

Evènement	Cadre légal/CCN	Dispositions de l'accord
Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS	4 jours	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour	1 jour
Naissance ou adoption	3 jours	3 jours
Décès du conjoint/concubin/PACS	3 jours	5 jours
Décès des parents	3 jours	3 jours
Décès des beaux-parents	3 jours	3 jours
Décès du frère/sœur	3 jours	3 jours
Décès des grands parents	2 jours	2 jours
Décès de l'enfant	5 jours	5 jours
Absence pour enfant malade/hospitalisé	<u>Sans maintien de salaire :</u> 3 jours (enfant < 16 ans) ou 5 jours (enfant < 1 ans ou si assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans)	<u>Avec maintien de salaire :</u> <u>Maladie :</u> Jusqu'au 6 ^{ème} anniversaire de l'enfant : <ul style="list-style-type: none"> o 3 jours en 2023 o 4 jours à partir du 1er janvier 2024 A partir de 6 ans et jusqu'au 12 ^{ème} anniversaire de l'enfant : 3 jours Les parents isolés (vivant seul avec un enfant et non marié, pacsé ou concubin) pourront bénéficier d'un jour supplémentaire sur production d'un justificatif de leur situation familiale. <u>Hospitalisation :</u> 3 jours ouvrés (enfant < 18 ans)
Recherche de logement (mobilité professionnelle)		1 jour
Déménagement (mobilité professionnelle)		1 jour

LV AAH
CB SSo
AM

Article 3 : Les congés exceptionnels additionnels non rémunérés

Lorsque le salarié ne dispose plus de CP ou JRTT/JNT, des autorisations d'absence non rémunérées peuvent être accordées aux salariés désireux de voir augmenter leur temps d'absence pour les motifs cités ci-dessus. La durée des absences additionnelles est donc discutée de gré à gré avec l'employeur et fait l'objet d'un agrément par écrit.

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence non rémunérée, le salarié devra en faire la demande auprès de son responsable hiérarchique dans le même délai et dans les mêmes formes que ceux prévus par l'article 1 (« Principes Généraux »).

Les jours de congés exceptionnels additionnels ne donnent lieu à aucune rémunération. Ces absences non payées (ou « sans solde ») ne seront pas assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Article 4 : Dispositions diverses

Les parties conviennent que certaines dispositions sont traitées dans le cadre des négociations ouvertes par ailleurs et portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que par les dispositions contenues dans l'accord Groupe ALTRAN 2023-2025 en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées signé le 25 novembre 2022 (en attente de l'agrément à la date de signature du présent accord).

Sont concernés les congés exceptionnels pour charges de famille suivants :

- ✓ Au titre de la négociation actuelle portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
 - Le congé encadrant la procréation médicalement assistée
 - L'adaptation du temps de travail des femmes enceintes (réduction horaire)
- ✓ Au titre de l'accord Groupe ALTRAN 2023-2025 en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées du 25 novembre 2022 :
 - Le congé de solidarité familiale
 - Le congé de proche aidant
 - Le congé de présence parentale
 - Les jours d'absences pour démarches administratives afin de faciliter les démarches d'obtention ou de renouvellement du statut BOETH (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé),
 - Les jours d'absences pour actes médicaux.

PARTIE III : CONGE D'ANCIENNETE AU SEIN DU GROUPE ALTRAN

Article 1 : Modalités d'attribution et de prise du congé d'ancienneté

L'ancienneté est déterminée par la présence du salarié dans les effectifs du groupe Altran.

A la date de signature du présent accord, l'acquisition des jours supplémentaires de congés d'ancienneté a lieu automatiquement au mois d'anniversaire de l'entrée du salarié concerné dans le groupe Altran.

LV RAA
CB SS
AM

Au mois d'acquisition, le nombre de congés apparaissant sur le compteur « congés » du salarié et donc sur son bulletin de paie, se verra augmenter en conséquence du nombre de jours acquis en fonction de son ancienneté et des droits acquis à ce titre. L'outil de gestion (Smart RH à ce jour) comptabilise en effet le nombre global de jours (congés payés + congé(s) supplémentaire(s) pour ancienneté).

Pour la première année d'application du présent accord, il est convenu que les droits qui pourraient être acquis au titre des congés pour ancienneté tels que précisés à l'accord seront pris en compte rétroactivement au 1er juin 2022 et apparaîtront sur les bulletins de salaire à compter du mois de mai 2023.

A titre d'exemples pour l'année 2023 :

Le salarié entré dans les effectifs le 1^{er} aout 2014 bénéficie en aout 2022 de l'ancienneté requise (8 ans) et bénéficie ainsi de 2 jours supplémentaires d'ancienneté en application du présent accord. Le détail de l'affichage de l'acquisition des prochains mois s'effectuera ainsi :

CPAA sur bulletin de paie du mois de mars 2023 = 21,80 (20,80 + 1)

CPAA sur bulletin de paie du mois d'avril 2023 = 23,88 (22,88 + 1)

CPAA sur bulletin de paie du mois de mai 2023 = 27 (25 + 1 + 1)

CPAA sur bulletin de paie du mois de juin 2023 = 2,08 et CPAA-1 = 27

La bascule des jours d'un exercice à un autre (*) s'opère tous les ans sur le bulletin de paie du mois de juin.

Pour un salarié ayant acquis l'ancienneté de 20 ans en février 2023, en application du présent accord le détail de l'affichage de l'acquisition des prochains mois s'effectuera ainsi :

CPAA sur bulletin de paie du mois de mars 2023 = 24,80 (20,80 + 4)

CPAA sur bulletin de paie du mois d'avril 2023 = 26,88 (22,88 + 4)

CPAA sur bulletin de paie du mois de mai 2023 = 31 (25 + 4 + 2)

CPAA sur bulletin de paie du mois de juin 2023 = 2,08 et CPAA-1 = 31

La bascule des jours d'un exercice à un autre (*) s'opère tous les ans sur le bulletin de paie du mois de juin.

(*) CPAA dans HRA = CP en cours dans TEAMS = Congés payés en cours d'acquisition et CPAA-1 dans HRA = CP référence dans TEAMS = Congés payés acquis et à prendre sur la période de référence en cours

D'une manière générale, il est entendu que ces droits ne sauraient se cumuler avec ceux issus d'autres accords ayant le même objet.

Par ailleurs, les congés d'ancienneté suivent le même régime que les congés payés légaux. Ils doivent être pris dans les mêmes conditions et délais que les congés payés, dans les conditions de fixation prévues par la direction pour la période globale de prise des congés payés.

A titre d'exemples :

- pour des congés d'ancienneté acquis entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mai 2022 : la pose et la prise de ceux-ci devront être effectuées sur la période du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023
- pour des congés d'ancienneté acquis entre le 1^{er} juin 2022 et le 31 mai 2023 : la pose et la prise de ceux-ci devront être effectuées sur la période du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024

S'agissant de la pose de congé, il est précisé que le compteur prioritairement débité sera celui des congés pour ancienneté (éventuellement acquis). Chaque collaborateur devra saisir ses souhaits de pose de congé dans l'outil de gestion du temps et des absences (Smart RH à ce jour). La prise du congé supplémentaire pour ancienneté s'effectue suivant la même procédure que pour les congés payés.

Tout salarié ayant quitté l'entreprise et n'ayant pu bénéficier des jours de congés d'ancienneté prévus au présent accord ne pourra, en compensation du fait de sa sortie des effectifs, bénéficier des jours auxquels il aurait pu prétendre ou d'une indemnité compensatrice. La procédure décrite par le présent article est susceptible d'évoluer en cas de changement d'outil ou de process arrêté au niveau de l'entreprise ou du groupe.

LV AAH
CB SSo
AM

Article 2 : Nombre de jours du congé d'ancienneté

Sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté minimale dans le groupe, les salariés pourront bénéficier d'un congé d'ancienneté établi comme suit :

- A partir de 5 ans d'ancienneté révolus : 2 jours
- A partir de 8 ans d'ancienneté révolus, l'acquisition des jours de congés est répartie comme suit :
 - 2 jours en 2023
 - 1 jour supplémentaire en 2024 (soit 3 jours au total à compter de 2024)
- A partir de 10 ans d'ancienneté révolus, l'acquisition de ces jours de congés est répartie comme suit :
 - 4 jours en 2023
 - 1 jour supplémentaire en 2025 (soit 5 jours à compter de 2025)
- A partir de 15 ans d'ancienneté révolus, l'acquisition de ces jours de congés est répartie comme suit :
 - 5 jours en 2023
 - 1 jour supplémentaire en 2024
 - 1 jour supplémentaire en 2025 (soit 7 jours à compter de 2025)
- A partir de 20 ans d'ancienneté révolus, l'acquisition de ces jours de congés est répartie comme suit :
 - 6 jours en 2023
 - 1 jour supplémentaire en 2024
 - 1 jour supplémentaire en 2025 (soit 8 jours à compter de 2025)

Il est précisé que les jours mentionnés au présent article ne se cumulent pas avec les jours prévus par la Convention collective en vigueur.

PARTIE IV : INFORMATION, DUREE ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Il est expressément convenu que les dispositions du présent accord annulent et remplacent l'ensemble des dispositions issues d'accords collectifs, conventionnels, d'usages, de décisions unilatérales applicables antérieurement au sein des sociétés ALTRAN TECHNOLOGIES, ALTRAN LAB, ALTRAN PROTOTYPES AUTOMOBILES, ALTRAN TECHNOLOGY & ENGINEERING CENTER, ALTRAN CONNECTED SOLUTIONS, CAPGEMINI ENGINEERING ACT (« ACT »), et qu'elles se substituent aux dispositions conventionnelles ou légales ayant le même objet.

Article 1 : Information des salariés

Le présent accord fera l'objet d'une communication de la Direction auprès des salariés sur leur adresse e-mail professionnelle renvoyant au présent accord.

Il sera également librement consultable par l'ensemble des salariés sur l'Intranet de l'entreprise.

Article 2 : Durée, révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au 1^{er} mai 2023.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

LV RAA
CB SSo
AM

Article 3 : Dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié aux Organisations Syndicales représentatives.

Un exemplaire de l'accord sera également affiché sur l'Intranet.

Le présent accord sera déposé auprès de la DRIEETS selon les modalités légales et réglementaires applicables.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, un exemplaire sera également adressé au Secrétariat Greffe du Conseil de prud'hommes compétent, ainsi qu'auprès de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 17 mars 2023

Signé de manière électronique



**Pour les sociétés Altran Technologies,
Altran Lab, Altran Prototypes Automobiles,
Altran Technology & Engineering Center,
Altran Connected Solutions, Capgemini
Engineering ACT
Akime AIT-HELLAL**
Directeur des Affaires Sociales Altran France

Pour AMplitude

Antoine MASSOL



Pour la F3C-CFDT

SANDRINE SORARU

Pour la CFE-CGC SNEPI



Pour la CGT


