

AVENANT PORTANT REVISION DE L'ACCORD RELATIF AUX CONGES SPECIAUX DANS LE GROUPE SANOFI EN FRANCE DU 15 NOVEMBRE 2006, DE SON AVENANT N°1 DU 8 JUIN 2012 ET DE SON AVENANT N°2 DU 22 FEVRIER 2016

ENTRE: Les sociétés françaises du Groupe SANOFI représentées par Madame Pascale BEUVIER agissant en qualité de Directrice des Relations Sociales France, dûment mandatée à cet effet, D'UNE PART, ET: Les Organisations Syndicales qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de l'accord, à savoir : CFDT représentée par Emmanuel MAINGARD, dûment mandaté et habilité, CFE - CGC représentée par Jean-Marc BURLET, dûment mandaté et habilité, CFTC représentée par Christian BILLEBAULT, dûment mandaté et habilité, CGT représentée par Thierry BODIN, dûment mandaté et habilité,

D'AUTRE PART,

AF TA

Jus B



PREAMBULE

Un accord relatif aux congés spéciaux dans le Groupe Sanofi en France a été conclu le 15 novembre 2006 dans l'objectif d'harmoniser les statuts du personnel du Groupe alors nouvellement constitué. Afin de tenir compte des évolutions sociétales et notamment des nouveaux schémas familiaux, un avenant 1 audit accord a été conclu le 8 juin 2012. Dans la continuité de cet avenant 1, un avenant n°2 a été conclu le 22 février 2016 afin de mettre en place le don de jours pour les collaborateurs ayant un conjoint gravement malade.

Afin de tenir compte des dernières évolutions législatives en matière de congés spéciaux, les parties ont décidé de réviser l'accord du 15 novembre 2006 en y incluant également ses deux avenants.

Il en résulte que le présent accord, valant avenant de révision, se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord du 15 novembre 2006 et de ses deux avenants, respectivement en date du 8 juin 2012 et du 22 février 2016, qu'il modifie.

En conséquence, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

<u>ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION</u>

Le présent avenant s'applique à l'ensemble du personnel des sociétés françaises, dans lesquelles SANOFI détient directement ou indirectement plus de 50 % du capital.

Les dispositions du présent avenant complètent les dispositions légales et conventionnelles de branche existantes. Les congés spéciaux prévus par la loi ou les accords de branche (CCNIP et CCNIC) s'appliquent à défaut de dispositions plus favorables contenues dans le présent avenant Elles annulent et remplacent les accords ou dispositions portant sur les congés spéciaux existant dans le Groupe en France et les sociétés et/ou établissements du Groupe Sanofi en France.

<u>ARTICLE 2 – PRINCIPES</u>

Les journées d'absences payées pour congés spéciaux doivent être prises, sur justificatifs (hors rentrée scolaire), à l'occasion de l'évènement. Selon les circonstances, elles peuvent être prises, à la demande du salarié, dans un délai de 15 jours entourant l'évènement, sous réserve d'en informer préalablement sa hiérarchie, sauf évènement imprévisible. Le salarié qui n'utilise pas ses droits à absences ne peut pas prétendre au versement d'une indemnité compensatrice. Les congés spéciaux rémunérés sont accordés sans condition d'ancienneté et sont considérés comme une période de présence sans incidence sur la rémunération du salarié (sauf précisions contraires mentionnées au tableau ci-après)

ARTICLE 3 - EVENEMENTS FAMILIAUX

Avenant révision congés spéciaux



EVENEMENTS	DUREE
Mariage, remariage, PACS :	
 Salarié Enfant Enfant du/de la conjoint(e), concubin(e), pascé(e) 	 5 jours ouvrés 2 jours ouvrés 2 jours ouvrés
■ <u>Femme enceinte</u>	45 minutes par jour travaillé dès la déclaration de grossesse. 1 heure par jour travaillé à compter du 6ème mois de grossesse. Possibilité de grouper ces réductions d'horaires dans le cadre de la semaine civile, jusqu'à une demie journée ou une journée par semaine à partir du 6ème mois, à la convenance de la salariée.
Congé de maternité :	
 Naissance 1^{er} et 2^{ème} enfants Naissance 3^{ème} enfant Naissance de jumeaux Naissance de triplés ou plus 	2 semaines supplémentaires par rapport au congé légal.
• Naissance ou adoption : (conjoint(e), concubin(e), pacsé(e) de la personne qui s'est vue confier l'enfant par l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire) :	~ 3 jours ouvrés
~ Si naissances ou adoptions multiples	~ 5 jours ouvrés Ces jours peuvent être pris par anticipation.
 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant (salarié(e) indemnisé(e) à ce titre par la Sécurité Sociale) : 	
~ Naissance ou adoption d'un enfant ~ Naissance ou adoption de 2 enfants ou plus	~ 11 jours calendaires consécutifs ~ 18 jours calendaires consécutifs - Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption. - Information de la hiérarchie au moins un mois à l'avance. - Maintien du salaire limité à 3 plafonds mensuels de la Sécurité Sociale, déduction faite des indemnités journalières de Sécurité Sociale



3/11



- Congé d'adoption : (salarié(e) qui s'est vu(e) confier l'enfant par l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire)
 - Adoption d'un ou deux enfants- si les 2 parents salariés(*)
 - Adoption portant à trois le nombre d'enfants au foyer

- si les 2 parents salariés(*)

- ~ Adoptions multiples - si les 2 parents salariés(*)
- (*) salariés dans le Groupe ou en dehors du Groupe.

- ~ 2 semaines supplémentaires par rapport au congé légal
- 11 jours supplémentaires <u>si</u> répartition du congé entre les 2 parents adoptants (art L1225-40)
- 2 semaines supplémentaires par rapport au congé légal
- 11 jours supplémentaires <u>si</u> répartition du congé entre les 2 parents adoptants (art L1225-40)
- 2 semaines supplémentaires par rapport au congé légal

18 jours supplémentaires <u>si</u> répartition du congé entre les 2 parents adoptants (art. L1225-40)

Décès :

- ~ Conjoint(e), concubin(e) ou pacsé(e)
- ≃ Enfant du (de la) salarié(e), conjoint(e), concubin(e), pacsé(e)
- ~ Parents
- ~ Grands-parents
- ~ Petits-enfants
- ~ Frère / Sœur
- ~ Beaux-parents
- ~ Gendre / Belle-fille/Beau -fils
- Beau-frère / Belle-sœur du salarié (frère ou sœur du conjoint, concubin, ou pacsé)

- ~ 5 jours ouvrés
- ~ 5 jours ouvrés
- ~ 3 jours ouvrés
- ~ 1 jour ouvré
- ~ 2 jours ouvrés
- ~ 3 jours ouvrés
- ~ 2 jours ouvrés

3 jours ouvrés

~ 1 jour ouvré

1 jour supplémentaire est accordé lorsqu'il est établi que le trajet aller/retour (depuis le domicile déclaré) lié à l'évènement est supérieur à 1000 km ou 2 jours supplémentaires si le trajet aller/retour est supérieur à 5000 km.

Déménagement (hors mobilité interne)

1 jour ouvré par an

2/6

~



Maladie ou accident des enfants (*) dont l'âge est inférieur ou égal à 16 ans (ou quel que soit son âge si l'enfant est handicapé):

Nombre maximum de jours d'absences payées par année civile:

- ~ d'1 enfant
- ~ de 2 enfants
- ~ de 3 enfants
- ~ de 4 enfants
- ~ de 5 enfants ...
- (*) enfant à la charge du salarié ou enfant

dont le salarié a effectivement la garde totale ou partielle, ou enfant à la charge du (de la) conjoint(e), concubin(e), pascé(e).

- Hospitalisation (y compris ambulatoire et à domicile) :
 - ~ Du conjoint(e), concubin(e) ou pacsé(e)
 - ~ d'1 enfant
 - ~ de 2 enfants
 - ~ de 3 enfants
 - ~ de 4 enfants
 - ~ de 5 enfants ...(*)
- (*) enfant à la charge du salarié ou enfant dont le salarié a effectivement la garde totale ou partielle, ou enfant à la charge du (de la) conjoint(e), concubin(e), pacsé(e).
 - Rentrée scolaire
- (*) enfant à la charge du salarié ou enfant dont le salarié a effectivement la garde totale ou partielle, ou enfant à la charge du (de la) conjoint(e), concubin(e), pacsé(e).

6 jours ouvrés

- 6 jours ouvrés
- 9 jours ouvrés
- 10 jours ouvrés
- 11 jours ouvrés ...

Ces jours, consécutifs ou non, sont accordés sur présentation d'un certificat médical prescrivant la présence du salarié auprès de l'enfant ; ils peuvent être pris par demi-journée.

Nombre maximum de jours d'absences payées par année civile :

- 6 jours ouvrés
- 6 jours ouvrés
- 6 jours ouvrés
- 9 jours ouvrés
- 10 jours ouvrés
- 11 jours ouvrés ...

Ces jours, consécutifs ou non, peuvent être pris par demi journée et sont accordés sur présentation du bulletin d'hospitalisation.

Ces jours peuvent être pris pendant les 10 jours suivant la sortie.

Le jour de la rentrée scolaire, les mères ou pères de famille dont les enfants (*) entrent en maternelle, au cours préparatoire ou en 6ème bénéficient de deux heures d'absence autorisée payées le jour de rentrée scolaire, pour les accompagner effectivement à l'école. En cas de rentrée scolaire à des dates et/ou heures différentes, cette souplesse horaire s'applique à chaque enfant.

Au mois de juillet de chaque année, cette souplesse horaire et ses modalités d'application font l'objet d'une information sur tous les sites des sociétés



	entrant dans le champ d'application de cet accord.
	Une attention particulière sera apportée lorsque l'enfant bénéficie d'un Projet d'Accueil Individualisé (PAI) ou Plan d'Accompagnement personnalisé (PAP) ou PPS (projet personnalisé de scolarisation)
 Congé de solidarité familiale 	Tout salarié, dont un ascendant, descendant, conjoint, concubin ou pacsé souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale, sur présentation d'un certificat médical.
	Le salarié peut demander un aménagement de son temps de travail ou transformer ce congé en activité à temps partiel avec l'accord de sa hiérarchie.
	Le congé de solidarité familiale ou la période de travail à temps partiel a une durée maximale de 3 mois renouvelable 2 fois.
	A l'issue de ce congé, le salarié retrouvera son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
	Pendant cette période, la rémunération n'est pas maintenue.

<u>ARTICLE 4 : ABSENCE POUR ENFANT GRAVEMENT MALADE</u>

Les dispositifs légaux relatifs au congé de présence parentale (Articles L.1225-62 et suivants du Code du Travail) et au congé de solidarité familiale (Articles L.3142-16 et suivants du Code du Travail) peuvent se révéler insuffisants, lorsque dans certaines situations difficiles, le salarié a besoin de plus de temps pour s'occuper d'un enfant gravement malade.

C'est pourquoi les parties ont décidé de mettre en place un double dispositif aboutissant à la création d'un nouveau motif d'absence pour enfant gravement malade et à l'organisation de la possibilité pour les salariés de faire don de jours de congés.

La maladie grave est celle définie par la loi pour le congé de présence parentale : maladie, handicap ou accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

L'enfant est celui qui, âgé de moins de 20 ans, est à la charge effective du salarié au sens de la sécurité sociale, ou à la charge du (de la) conjoint(e), concubin(e) ou pacsé(e).



Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié devra avoir épuisé les possibilités d'absence qui lui sont ouvertes :

- Absence pour enfant malade
- Congés payés et RTT acquis
- Eventuels jours placés dans le CET sans que cela puisse avoir pour conséquence de le clôturer, (dans les conditions prévues par l'accord CET s'il existe)

4.1. Procédure de demande

Le salarié devra demander le bénéfice de cette absence par écrit à son DRH, au moins 15 jours calendaires avant le début de l'absence.

Il devra joindre à sa demande un certificat médical détaillé, sous pli cacheté, établi par le médecin qui suit son enfant. Ce certificat médical détaillé, sera transmis à un médecin du travail avec les réserves de confidentialité qui s'imposent, et précisera la nature de la maladie, sa gravité, la nécessité de soins contraignants et d'une présence soutenue d'un parent auprès de l'enfant, ainsi que la durée prévisible du traitement.

Le médecin du travail saisi devra indiquer, par écrit, à la DRH, l'existence d'une situation d'enfant gravement malade et devra, le cas échéant, l'informer de la durée prévisible du traitement.

La DRH validera ensuite la demande d'absence du salarié par écrit et en informera sa hiérarchie.

4.2. Caractéristiques de l'absence

Les circonstances décrites ci-dessus ouvrent droit à :

- 20 jours ouvrés qui peuvent être pris par demi-journées
- rémunérés à 100 %
- le crédit de 20 jours ouvrés est alloué une fois, par maladie grave, telle que définie à l'article 4, et pour un même enfant.

Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés, des RTT, des dispositifs d'épargne salariale et du décompte de l'ancienneté.

ARTICLE 5: DON DE JOURS DE REPOS A UN SALARIE DONT L'ENFANT OU LE CONJOINT, CONCUBIN OU PACSE EST GRAVEMENT MALADE

En vertu des articles L1125-65-1 et L1225-65-2 issus de la loi du 9 mai 2014 :

« Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie, à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte-épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est

éa bénéficie du d'absence est

TE TB

11



assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence. »

« La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensables d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident ».

Ainsi, dès lors qu'un salarié aura épuisé les 20 jours d'absence enfant gravement malade, ainsi que toutes les autres possibilités d'absence citées dans l'article 4, et si la maladie de son enfant se prolonge, une période de recueil de dons de congés pourra être ouverte.

Le salarié dont le(la) conjoint(e), concubin(e), pacsé(e) est atteint d'une grave maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants peut également bénéficier du dispositif du don de jours.

<u>Définition de l'enfant et du conjoint gravement malade :</u>

L'enfant est celui du salarié ou de son (sa) conjoint(e), concubin(e) ou pacsé(e). Le conjoint du salarié peut être son (sa) conjoint(e), concubin(e), ou pacsé(e).

5.1. Conditions requises pour l'absence

Peut bénéficier de ce don de jours, le salarié, sans condition d'ancienneté, dès lors que son enfants, conjoint(e), concubin(e) ou pacsé(e) est atteint(e) d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, attestés par un certificat médical établi par le médecin traitant.

Ce justificatif, ainsi que celui de son lien de parenté avec l'enfant ou le conjoint, devra être joint à sa demande, sous pli cacheté et transmis au médecin du travail.

En parallèle, le salarié, accompagné le cas échéant par une assistante sociale, doit demander le bénéfice du dispositif du don de jours par écrit à son DRH, au moins 15 jours calendaires avant le début de l'absence afin de permettre à l'entreprise d'organiser son absence. La DRH s'engage à répondre dans ce même délai.

A titre exceptionnel, dans les cas où le pronostic vital de l'enfant ou du conjoint(e), concubin(e), pacsé(e), est engagé à brève échéance, ce délai pourra être réduit afin de permettre à l'entreprise de s'organiser en l'absence du salarié tout en permettant au salarié d'accompagner son conjoint e), concubin(e), pacsé(e) ou son enfant.

5.2. Ouverture de période de recueil de dons

La Direction des Ressources Humaines enverra une communication générale d'ouverture d'une période de don lorsqu'elle sera saisie d'une demande. L'appel aux dons s'effectue au périmètre



de chaque société (ou à défaut d'un site si cela apparait plus adapté), afin de permettre d'atteindre un effectif de salariés suffisamment important susceptible de procéder à un don.

Si toutefois le nombre de jours donnés par les collaborateurs de la société concernée ne permettait pas de couvrir le besoin du salarié pour accompagner son conjoint(e), concubin(e) ou pacsé(e) ou enfant gravement malade, alors l'appel aux dons sera effectué auprès de toutes les sociétés du Groupe en France.

Cette période de recueil de dons sera limitée dans le temps à un mois maximum et cessera dès que le don aura atteint le nombre de jours demandé par le salarié concerné, plafonné à 50 jours ouvrés maximum.

Si la 1^e collecte de jours se révélait insuffisante pour permettre au salarié d'accompagner son conjoint(e), concubin(e) ou pacsé(e) ou enfant gravement malade, la Direction des Ressources Humaines pourra procéder à un second recueil de dons selon les mêmes modalités, le nombre de jours total demandé ne pouvant excéder 100 jours (1^e collecte incluse).

La valorisation des jours donnés se fait en temps. Par conséquent, un jour donné par un collaborateur, quel que soit son salaire, correspond à un jour d'absence pour le collaborateur bénéficiaire, quel que soit son salaire.

Le don, tout comme le salarié destinataire du don, est anonyme. Il est irréversible lorsqu'il est utilisé par le salarié bénéficiaire du don.

5.3. Modalités du don

Le salarié qui effectuera ce don renoncera à un ou plusieurs jour(s) de RTT, de JOTT, de congés payés non pris, ou de congé préparation à la retraite, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps (CET). Chaque salarié peut donner jusqu'à 5 jours par année civile, avec un maximum d'un jour par appel aux dons.

5.4. La prise des jours reçus

Les jours issus du don sont immédiatement transférés au salarié concerné, celui-ci peut les prendre, en fonction des nécessités, en faisant une demande d'autorisation d'absence « Absence don de jours » par écrit à sa DRH.

Cette absence est rémunérée à 100 %. Elle est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés, des RTT, des dispositifs d'épargne salariale et pour le décompte de l'ancienneté

TE

9/11 02



ARTICLE 6 – PREPARATION D'EXAMENS

Les salariés inscrits à des cours de formation professionnelle bénéficient, dans la semaine travaillée précédant les examens auxquels ils ont à se présenter, de jours de congés rémunérés.

Ce nombre est fixé en fonction du niveau de l'examen :

- Enseignement secondaire Enseignement technique (CAP, BEP, Baccalauréat): 3 jours ouvrés
- Enseignement supérieur Conservatoire National des Arts et Métiers ou diplôme équivalent validé par l'Education Nationale ou par le Ministère de l'Agriculture (BTS, DUT et au-delà):
 - ~ 1 jour ouvré par Unité d'Enseignement dans la limite de 4 jours ouvrés maximum

En outre, le(s) jour(s) de passage de l'examen est(sont) considéré(s) comme une/ des journée(s) d'absence(s) autorisée(s) payée(s).

<u>ARTICLE 7 – PREPARATION A LA RETR</u>AITE

Un congé rémunéré de 5 jours ouvrés est accordé chaque année au salarié dès qu'il a atteint l'âge de 59 ans. Ce congé peut être pris dès le lendemain de la date anniversaire.

Un congé supplémentaire de 5 jours ouvrés est accordé l'année du départ en retraite ou de la mise à la retraite.

La prise de ces congés supplémentaires obéit aux même règles que celles applicables au congé principal, à savoir prise jusqu'au 31 mai de l'année N. Toutefois, il est admis que ces congés puissent être pris jusqu'à la date du prochain anniversaire du salarié.

Selon les dispositions légales en vigueur, ces jours peuvent être placés dans un compte épargnetemps lorsqu'un accord CET existe dans la société d'appartenance du salarié.

En cas de non utilisation, ce congé n'ouvre pas droit au versement d'une indemnité compensatrice.

ARTICLE 8 - CREDIT DE JOURS POUR LES SALARIES AYANT A CHARGE UNE PERSONNE **HANDICAPEE**

Peuvent bénéficier d'un crédit de 5 jours par an rémunérés, les salariés dont :

Le (la) conjoint(e), concubin(e), pacsé(e), ou toute personne déclarée fiscalement à charge ayant une reconnaissance de travailleur handicapé au titre de l'article L.5213-2 du Code du travail.



 un enfant déclaré fiscalement à charge présentant un handicap ou un trouble de santé invalidant reconnu officiellement au titre de la loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005.

Le salarié peut demander un aménagement de son temps de travail à sa hiérarchie.

ARTICLE 9 – CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES POUR LES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

Tout salarié ayant une reconnaissance de travailleur handicapé au titre de l'article L.5213-2 du Code du travail bénéficie de 3 jours supplémentaires de congés payés par an.

ARTICLE 10 - DUREE

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa date de notification.

ARTICLE 11 - FORMALITES LEGALES

Conformément aux dispositions des articles L.2231-5 et suivants, et D.2231-2 du Code du Travail, le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales qui ont fait la preuve de leur représentativité dans son champ d'application, puis déposé auprès de la DIRECCTE de Paris, ainsi qu'au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le $\log \log 2016$,

Pour la Direction : Pascale BEUVIER

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT représentée par Emmanuel MAINGARD

CFE-CGC représentée par Jean-Marc BURLET

CFTC représentée par Christian BILLEBAULT

CGT représentée par Thierry BODIN

(B)