

LES CONGES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE

Dans nos accords d'entreprise DCF existent des dispositions sur les divers congés exceptionnels auxquels les Salariés ont droits. Au fil du temps, avec les évolutions des mœurs, le législateur a élargi la prise de ces congés. Pour exemple: ceux qui se sont Pacsés ont droit maintenant à ces

congés. Certaines Directions locales les occultent pour éviter que les Salariés en bénéficient. Ce document a pour objectif de faire un rappel de ces congés. Ce document n'est pas exhaustif. Rapprochez-vous des Elus CGT de votre établissement.

CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE :

Les congés prévus sont :

- Mariage civil ou religieux ou Pacs du Salarié : **1 semaine (un mariage succédant à un pacs avec la même personne n'ouvre pas droit à un nouveau congé)**
- Mariage ou Pacs des descendants : **2 jours ouvrés**
- Mariage ou Pacs d'un frère ou d'une sœur : **2 jour ouvré**
- Mariage du père ou de la mère du salarié : **1 jour ouvré**
- Naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : **3 jours ouvrés**
- Baptême, communion solennelle d'un enfant à charge au sens de la Sécurité Sociale, pour la pratique de la religion catholique ou les équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religions : **1 jour ouvré**
- Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacs, concubin notoire, enfants à charge : **4 jours ouvrables accolés à l'événement (portés à 5 jours ouvrés si le salarié a un an d'ancienneté dans l'entreprise)**
- Décès d'un frère, sœur, parent, parent du conjoint marié ou pacsé, gendre, bru : **4 jours ouvrables accolés à l'événement**
- Décès d'un grands-parents, arrière-grand-parent, petits-enfants, beau-frère, belle-sœur : **1 jour ouvré**



Déménagement :

- Déménagement dû à une mutation ou rapprochement familial moins de 70km: **1 jour ouvré.**
- Déménagement dû à une mutation ou rapprochement familial de plus de 70 km : **2 jours ouvrés.**
- Déménagement dû à une circonstance familiale accordé dans les 12 mois suivant l'évènement : **1 jour (divorce, garde alternée, décès du conjoint, accueil parents dépendant, survenance d'un handicap du Salarié, conjoint ou d'un enfant)**
- Déménagement dû à une circonstance familiale accordé dans les 6 mois suivant l'évènement : **1 jour (Naissance/adoption d'un nouvel enfant et Mariage pacs)**

Les jours de congés ainsi accordés sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Dans le cas où l'évènement intervient pendant une période de congés payés du collaborateur, il est précisé que les congés exceptionnels cités ci-dessus accordés à l'occasion d'un décès ou d'une naissance suspendent le congé annuel d'autant de jours ouvrés ou ouvrables selon l'évènement concerné.

CONGES POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE OU HOSPITALISE :

Autorisation d'absence rémunérée :

Dans le cas d'hospitalisation ou de convalescence après hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans sur présentation d'un certificat médical attestant la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant, **une autorisation d'absence payée de 6 jours ouvrables par année civile est accordée à la mère ou au père.**

Cette absence peut être exprimée pour les temps partiels en nombre d'heures calculé au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié

A compter du 1er avril 2013, les six jours ouvrables rémunérés par année civile accordés au père ou à la mère dans le cas d'une hospitalisation ou de la convalescence après l'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans pourront être pris par demi-journée (1 jour = 2 demi-journées)

Autorisation d'absence donnant lieu à récupération :

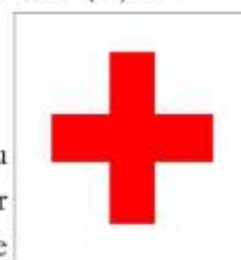
Sous réserve de la présentation des mêmes justificatifs que ci-dessus la mère (ou le père) de famille est autorisée à s'absenter autant de fois que nécessaire pour prendre des dispositions en cas de maladie d'un de ses enfants sous réserve que cette absence ne dépasse pas 3 jours consécutifs, portés à 5 si le salarié assure la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans ou si l'enfant a moins d'un an et qu'il les récupère en accord avec l'encadrement de l'établissement.

Cette récupération ne peut être compensée par la suppression du temps de pause. Pour faciliter cette récupération, il est souhaitable que les intéressés veillent tout particulièrement à ce que le temps à récupérer ne soit pas trop important.

Hospitalisation ambulatoire:

A titre expérimental, à compter du 1er avril 2017 et jusqu'au 31 mars 2018, la Direction s'engage à considérer comme une « hospitalisation » les interventions nécessitant une « hospitalisation ambulatoire »¹, y compris en l'absence de nuitée passée à l'hôpital. Cette assimilation vaudra également pour l'application les dispositions relatives aux « congés pour soigner un enfant malade ou hospitalisés ». Le bénéfice de cette mesure est subordonné à la production, par le salarié, d'un certificat médical précisant la date de l'intervention et la mention « hospitalisation ambulatoire », ou d'un bulletin d'hospitalisation ou de situation ayant le même objet.

Il existe bien d'autres congés (congé exceptionnel, sabbatique, aidant familial, création d'entreprise etc.). Rapprochez-vous de vos Elus CGT pour connaître vos droits.



**TOUS ENSEMBLE AVEC LA CGT POUR
FAIRE VALOIR VOS DROITS**

