CC 0044

ACCORD RELATIF AUX CONGES SPECIAUX EN FRANCE

ENTRE LES SOUSIGNEES:

D'UNE PART,

ET :

D'AUTRE PART,

PREAMBULE

Dans le prolongement de la démarche de négociation qui a permis la conclusion de plusieurs accords dans les parties signataires considèrent que la conclusion d'un accord portant sur les dispositions relatives aux congés spéciaux s'inscrit comme une étape supplémentaire permettant l'harmonisation des statuts du personnel dans le :

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

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des sociétés françaises, dans lesquelles détient directement ou indirectement plus de 50 % du capital.
Les dispositions du présent accord complètent les dispositions légales existantes. Les congés spéciaux prévus par la loi s'appliquent à défaut de dispositions plus favorables contenues dans le présent accord.
Elles annulent et remplacent les accords ou dispositions portant sur les congés spéciaux existant dans les sociétés et/ou établissements du en France.

ARTICLE 2 – PRINCIPES

Les journées d'absences payées pour congés spéciaux doivent être prises, sur justification, 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 congés ne peut pas prétendre au versement d'une indemnité compensatrice.
Les congés spéciaux rémunérés sont accordés sans condition d'ancienneté.
Les congés pour évènements familiaux sont considérés comme une période de présence en ce qui concerne les modalités de répartition de la participation et de l'intéressement

ARTICLE 3 - EVENEMENTS FAMILIAUX

EVENEMENTS	DUREE
▪ **Mariage, remariage, PACS** : ~ Salarié ~ Enfant	~ 5 jours ouvrés ~ 2 jours ouvrés
▪ **Femme enceinte**	45 minutes par jour dès la déclaration de grossesse. 1 heure par jour à compter du 6ème mois de grossesse. Possibilité de grouper ces réductions d'horaires dans le cadre de la semaine civile.

EVENEMENTS	DUREE
▪ **<u>Congé de maternité</u>** : ~ Naissance 1er et 2ème enfants ~ Naissance 3ème enfant ~ Naissance de jumeaux ~ Naissance de triplés ou plus	2 semaines supplémentaires par rapport au congé légal.
▪ **<u>Naissance ou adoption (père) :</u>** ~ Si naissances ou adoptions multiples	~ 3 jours ouvrés ~ 5 jours ouvrés Ces jours peuvent être pris par anticipation.
▪ **<u>Congé de paternité</u>** : ~ 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 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.
▪ **<u>Congé d'adoption :</u>** ~ 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 ou en dehors du	~ 2 semaines supplémentaires par rapport au congé légal *11 jours supplémentaires <u>si</u> répartition du congé entre les 2 parents* ~ 2 semaines supplémentaires par rapport au congé légal *11 jours supplémentaires <u>si</u> répartition du congé entre les 2 parents* ~ 2 semaines supplémentaires par rapport au congé légal *18 jours supplémentaires <u>si</u> répartition du congé entre les 2 parents*

EVENEMENTS	DUREE
▪ **Décès :** ~ Conjoint ou personne liée par un Pacs ou concubin déclaré préalablement à l'entreprise ~ Enfant ~ Parents ~ Grands-parents ~ Petits-enfants ~ Frère / Sœur ~ Beaux-parents ~ Gendre / Belle-fille/Beau -fils ~ Beau-frère / Belle-sœur	 ~ 5 jours ouvrés ~ 5 jours ouvrés ~ 3 jours ouvrés ~ 1 jour ouvré ~ 2 jours ouvrés ~ 2 jours ouvrés ~ 2 jours ouvrés ~ 2 jours ouvrés ~ 1 jour ouvré 1 jour supplémentaire est accordé lorsqu'il est établi que le trajet aller/retour 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
▪ **Maladie ou accident des enfants (*) dont l'âge est inférieur ou égal à 16 ans** : ~ d'1 enfant ~ de 2 enfants ~ de 3 enfants ~ de 4 enfants ~ de 5 enfants … (*) enfant à charge au sens fiscal.	Nombre maximum de jours d'absences payées par année civile : ~ 6 jours ouvrés ~ 6 jours ouvrés ~ 9 jours ouvrés ~ 10 jours ouvrés ~ 11 jours ouvrés … Ces jours, consécutifs ou non, prescrivant la présence du salarié auprès de l'enfant, sont accordés sur présentation d'un certificat médical ; ils peuvent être pris par demi journée.

EVENEMENTS	DUREE
▪ **Hospitalisation (y compris ambulatoire et à domicile)** : ~ Du conjoint ou personne liée par un Pacs ou concubin déclaré préalablement à l'entreprise ~ d'1 enfant ~ de 2 enfants ~ de 3 enfants ~ de 4 enfants ~ de 5 enfants … (*) enfant à charge au sens fiscal.	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.
▪ **Rentrée scolaire**	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 la 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.
▪ **Congé de solidarité familiale**	Tout salarié, dont un ascendant, descendant, conjoint ou personne liée par un Pacs ou concubin déclaré préalablement à l'entreprise 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.

ARTICLE 4 – PREPARATION D'EXAMENS

Les salariés inscrits à des cours de formation professionnelle bénéficient, dans la semaine 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

- 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) :
  - ~ Unité de valeur : 1 jour ouvré
  - ~ Examen complet : 4 jours ouvrés

En outre, le jour de passage de l'examen est considéré comme une journée d'absence autorisée payée.

ARTICLE 5 – PREPARATION A LA RETRAITE

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.

Selon les dispositions légales en vigueur, ces jours peuvent être placés dans un compte épargne-temps 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 6 – 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 conjoint, la personne liée par un Pacs, le concubin déclaré préalablement à l'entreprise, ou toute personne déclarée fiscalement à charge ayant une reconnaissance de travailleur handicapé au titre de l'article L 323-3 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 7 – CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES POUR LES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

Tout salarié ayant une reconnaissance de travailleur handicapé au titre de l'article L.323-3 du Code du travail bénéficie de 2 jours supplémentaires de congés payés par an.

ARTICLE 8 - DUREE - REVISION - DENONCIATION

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

Le présent accord pourra être révisé à la demande de l'une des parties signataires, sous réserve d'un préavis de trois mois. Cette demande de révision devra être notifiée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra être dénoncé à tout moment par chacune des parties signataires, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois conformément aux dispositions du Code du travail. La demande de dénonciation devra être notifiée à l'autre partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception.

ARTICLE 9 - FORMALITES LEGALES

Conformément aux dispositions des articles L. 132-2-2 point IV, L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales telles que définies à la page 1 du présent accord et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris et auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à , le