

Les congés

Généralités

Pour les 12 mois de **travail effectif** ou périodes assimilées, au sens de l'article L 3141-5 du Code du Travail, chaque salarié acquiert au cours de l'exercice de référence (1er janvier N-1 / 31 décembre N-1) un droit de congés payés de 30 jours ouvrés, à prendre entre le 1er janvier N et le 31 décembre N. (Les jours de fractionnement légaux sont intégrés).

A ces jours s'ajouteront les congés d'ancienneté ainsi que les jours exceptionnels prévus par les textes statutaires ou légaux.

Chaque année un calendrier de fermetures exceptionnelles de l'entreprise sera également établi.

Si le nombre de jours de fermetures exceptionnelles, hors jours fériés, est inférieur à 3 jours pour les salariés ayant leur jour de repos hebdomadaire le samedi, la différence leur sera attribuée sous forme de jour(s) flottant(s).

Si le nombre de jours de fermeture, hors jours fériés, est inférieur à 5 jours pour les salariés ayant leur jour de repos hebdomadaire le lundi, la différence leur sera attribuée sous forme de jour(s) flottant(s).

Il est précisé que les salariés qui n'auraient pu prendre tous leurs congés avant la fin de la période de prise de congés pour cause de maladie, pourront en bénéficier à leur reprise du travail.

Congés payés

- **30 jours ouvrés par an**, acquis du 1er janvier N-1 au 31 décembre N-1, à raison de 2,5 jours par mois de présence, à prendre entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année N.
- **Cas particulier des salariés à temps partiel**, le droit à congé est équivalent à celui d'un salarié à temps complet, mais un coefficient plus important, proportionnel au taux d'activité, est appliqué lors du décompte des congés payés pris.

Exemple : un salarié travaillant du lundi matin au mercredi midi soit 2.5 jours ou 5 "demi-journées" (par rapport à un temps complet qui travaille 5 jours ou 10 "demi-journées")

Droit 30 jours (6 semaines de 5 jours)

Coefficient : 10 demi-journées théoriques/5 demi-journées travaillées : 10/5 = 2 appliqué à chaque journée de congé (ou coefficient de 1 par demi-journée de congé).

*Ce salarié peut prendre, par exemple, 15 jours de congés (15*2=30)*

- **Cas des jeunes parents** (article L.3141-8 du Code du Travail) : les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre de jours de congés supplémentaires et de congé annuel ne puisse excéder 30 jours ouvrables.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Congés exceptionnels (article 62 des Statuts du Personnel et dispositions conventionnelles locales)

- Mariage de l'agent ou conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité (PACS) depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes 6 août 2014 : 1 semaine
- Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés
- Mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré
- Naissance/adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables
- Baptême, communication solennelle : 1 jour ouvré
- Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin : 6 jours ouvrés
- Décès d'un enfant âgé d'au moins 25 ans si l'enfant décédé n'était pas parent : 5 jours ouvrables
- Décès d'un enfant âgé d'au moins 25 ans si l'enfant décédé était lui-même parent : 7 jours ouvrés
- Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié (*ce congé est cumulable avec le congé deuil dont la durée et les conditions sont prévues par l'article L-3142-1-1 du Code du travail*) : 7 jours ouvrés
- Décès du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur, des beaux-parents (*nouveau conjoint du père ou de la mère/ou parents du conjoint*) : 3 jours ouvrés
- Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, des grands-parents du salarié ou des petits-enfants : 2 jours ouvrés
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés

Les bénéficiaires desdits congés doivent produire les justificatifs utiles à l'employeur.

Les demandes de congés exceptionnels pour événements familiaux émanant du beau-père ou de la belle-mère dans le cas d'une famille recomposée seront examinées au cas par cas par la DRH.

Ces congés doivent être pris au moment où l'événement se produit, dans un délai raisonnable entourant l'événement.

Congés pour soins d'un proche

Les salariés peuvent s'absenter pendant une période ne pouvant excéder annuellement cinq jours sans subir une réduction d'appointements et sous réserve des vérifications d'usage, pour soigner personnellement un enfant, le conjoint ou un ascendant gravement malade.

Au cas où l'état du malade l'exige, ces absences peuvent se prolonger pendant une durée de deux mois mais les appointements ne sont plus dus au-delà de cinq jours d'absence.

Les demandes d'absence pour soigner un enfant gravement malade émanant du beau-père ou de la belle-mère dans le cas d'une famille recomposée seront examinées au cas par cas par la DRH.

Congés d'ancienneté

L'ancienneté s'apprécie au 31 mai de l'année en cours, son point de départ étant le jour de l'entrée dans le Réseau.

Elle donne droit, chaque année, à un supplément de congé à raison de :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté
- 2 jours après 20 ans d'ancienneté
- 3 jours après 30 ans d'ancienneté
- **Cas particulier des salariés à temps partiel** travaillant avec une répartition du travail sur moins de 5 jours par semaine, le coefficient appliqué aux jours de congés payés pris ne s'applique pas aux congés d'ancienneté.

Congé maternité (article 61 Textes Statutaires)

Le congé de grossesse est de 45 jours à plein traitement avant l'accouchement, de quatre mois à plein traitement après l'accouchement, ou à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer en cas d'adoption. En cas d'allaitement, le congé est de quatre mois supplémentaires à demi-traitement.

Les traitements prévus au présent article s'entendent déduction faite des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale.

L'intéressée peut demander le bénéfice d'un congé sans traitement de huit mois à l'expiration du dernier congé prévu ci-dessus.

Des dispositions locales existent en matière d'aménagement du temps de travail des femmes enceintes. (Cf. accord local)

Congé paternité

A compter du 1^{er} juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant connaît des modifications.

- **Congé de 25 jours calendaires** (32 en cas de naissances multiples), sans condition d'ancienneté, à prendre dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Ce congé se cumule avec le congé de naissance (3 jours ouvrables) prévu par le statut.
- Le contrat de travail est provisoirement suspendu. Les absences liées au congé paternité ont une incidence sur le décompte des jours de RTT.
- **Prise en charge financière du congé** : le niveau de salaire est maintenu, en complément des indemnités journalières versées par la CPAM pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de paternité ayant débuté à compter du 1er juillet 2021.
- **Comment faire pour obtenir le congé** : le salarié avertit son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé.

Congé sans traitement pour convenance personnelle (article 64 des Statuts du Personnel)

Il peut être accordé pour convenance personnelle, sur demande de l'intéressé.

Ce congé ne peut être inférieur à un an, ni supérieur à deux ans.

A l'expiration de ce délai, le salarié doit réintégrer son poste ou est considéré comme démissionnaire.

Dans ce dernier cas, il en est averti quinze jours à l'avance par lettre recommandée, par l'employeur.