

Les congés spéciaux

En tant que salarié d'azuréva, le Code du Travail (CdT) ainsi que l'Accord National d'Entreprise (ANE) - qui améliore les dispositions du Code du Travail - vous permettent de bénéficier d'un certain nombre de congés liés à des événements particuliers (en dehors des congés payés acquis chaque année au prorata de la durée de votre contrat).

Les congés spéciaux pour vous occuper de vos enfants

- **Le congé d'adoption (Art. L.1225-37 du CdT)** : tout salarié qui se voit confier un enfant, en vue de son adoption, a droit de bénéficier d'un congé d'une durée de dix semaines maximum à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Il peut être d'une durée supérieure en cas de famille nombreuse ou d'adoptions multiples.
De plus, l'Art. 6.2.9 de l'ANE accorde 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue d'adoption.
- **Le congé de maternité (Art. L.1225-17 du CdT)** : la salariée dispose d'un congé commençant 6 semaines avant la date prévue de l'accouchement, et se terminant 10 semaines après la date de celui-ci. La durée peut varier en cas de naissances multiples ou de famille nombreuse.
Des dispositions complémentaires existent pour les femmes désirant allaiter.
- **Le congé pour naissance (Art. 6.2.9 de l'ANE)** : 3 jours pour chaque naissance survenue dans son foyer. Ce congé est rémunéré et doit être pris au moment de l'évènement.
- **Le congé de paternité (Art 6.2.8 de l'ANE)** : le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance. L'intéressé doit avertir son employeur au moins 1 mois à l'avance en précisant la date de son retour. Le salarié ayant atteint 1 an de présence bénéficie du maintien de salaire pendant son congé. Le salarié saisonnier ayant 12 mois de travail sur 24 mois bénéficie du maintien dans la limite de la durée du contrat.
- **Le congé parental d'éducation (Art. L.1225-47 du CdT)** : ce congé permet au salarié (homme ou femme) ayant au moins un an d'ancienneté, de suspendre totalement ou à temps partiel son contrat de travail, dans la limite de la durée réglementaire. Pour le premier enfant, la durée maximale est de 6 mois. À partir du second enfant, le congé a une durée initiale d'un an maximum et peut-être reporté deux fois.
- **Le congé pour enfant malade (Art. 6.2.11 de l'ANE)** : sur présentation d'un justificatif, 3 jours par an et par enfant sont accordés à tout salarié dans le cas d'une présence indispensable pour garder un enfant de moins de 16 ans. Dans le cas d'enfant de moins de 2 ans, ce congé est porté à 5 jours. Dans le cas d'une hospitalisation, et dans les mêmes conditions, des congés dans la limite de 2 jours par an et par enfant sont accordés à tout salarié présentant un justificatif.

- **Le congé de présence parentale (Art. 6.2.14 de l'ANE) :** tout salarié dont l'enfant à charge au sens des prestations familiales (donc notamment âgé de moins de 20 ans), est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants, dispose d'un maximum de 310 jours ouvrés (soit 14 mois) dans une période dont la durée est fixée, pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap, à 3 ans. Aucun de ces jours ne peut être fractionné. Le congé de présence parentale fonctionne ainsi comme un « compte crédit jours » de 310 jours ouvrés, que le salarié peut utiliser en fonction des besoins de son enfant malade, handicapé ou accidenté.

Pour le salarié ayant moins de 1 an de présence ou le salarié saisonnier ayant moins de 12 mois de travail sur 24 mois, le contrat de travail est suspendu. La durée du congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

Pour le salarié justifiant d'au moins 1 an de présence ou le salarié saisonnier ayant atteint 12 mois de travail sur 24 mois, le salaire est maintenu pendant le congé. Le salarié saisonnier ayant 12 mois de travail sur 24 mois bénéficie du maintien dans la limite de la durée du contrat. Dans ces cas là, ce congé est assimilé à une période de travail effectif tel que défini à l'article 38 de la Convention Collective du Tourisme Social et Familial.

Les congés spéciaux en cas de mariage ou de PACS

- **Le congé pour mariage ou PACS du salarié (Art 6.2.9 de l'ANE) :** 4 jours ouvrables pour tout salarié d'azuréva + 2 jours après 1 an d'ancienneté. Ce congé est rémunéré et doit être pris au moment de l'évènement, sur présentation d'un justificatif.
- **Le congé pour mariage ou PACS d'un enfant ou d'un enfant du conjoint (Art 6.2.9 de l'ANE) :** 1 jour ouvrable pour tout salarié d'azuréva + 2 jours après 1 an d'ancienneté. Ce congé est rémunéré et doit être pris au moment de l'évènement, sur présentation d'un justificatif.

Les congés spéciaux pour raison médicale ou décès

- **Le congé pour don du sang (Art. 6.2.12 de l'ANE) :** une fois par trimestre, et sur remise d'un justificatif, une absence rémunérée est autorisée pour tout salarié pour se rendre au centre le plus proche :
 - 1h pour le don de sang total + le temps de trajet AR ;
 - 2h30 pour le don de plaquettes + le temps de trajet AR ;
 - 1h30 pour le don de plasma + le temps de trajet AR.
- **Le congé de solidarité familiale (Art L.3142-16 du CdT) :** permet au salarié d'accompagner un ascendant, un descendant ou toute personne partageant le domicile, qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.
- **Le congé pour décès du conjoint, d'un enfant du salarié ou du conjoint, du père ou de la mère du salarié ou du conjoint (Art 6.2.9 de l'ANE) :** 4 jours ouvrables + 2 jours de délai de déplacement, sans condition d'ancienneté. Ce congé est rémunéré et doit être pris au moment de l'évènement, sur présentation d'un justificatif.
- **Le congé pour décès d'un ascendant autre que père, mère du salarié ou du conjoint, décès d'un frère ou d'une sœur, du salarié ou du conjoint, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, du salarié ou du conjoint (Art 6.2.9 de l'ANE) :** 2 jours ouvrables + 2 jours de délai de déplacement, sans condition d'ancienneté. Ce congé est rémunéré et doit être pris au moment de l'évènement, sur présentation d'un justificatif.

Les congés spéciaux pour formation

- **Le congé pour Validation des Acquis de l'Expérience (Art. D.6422-1 du CdT) :** ce congé permet au salarié de participer aux épreuves de validation, et de bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.
- **Le congé individuel de formation (Art. L.6322-1 du CdT) :** ce congé a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.
Ces actions de formation doivent permettre au salarié :
 - 1° D'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
 - 2° De changer d'activité ou de profession ;
 - 3° De s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.
- **Le congé pour bilan de compétence (Art. L.6322-42 du CdT) :** le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences mentionné.
Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.
- **Le congé de formation économique, sociale et syndicale (Art. 6.2.10 de l'ANE) :** azureva accorde au salarié qui en fait la demande, un maximum de 12 jours fractionnables par an, de formation économique et sociale ou de formation syndicale ouvrière. Ce congé est rémunéré.

Les congés spéciaux divers

- **Le congé sans solde (Art. 6.2.6 de l'ANE) :** sans durée spécifique fixée par la loi, les modalités sont à convenir avec l'employeur par le biais d'un courrier de demande (*demandez la Fiche Pratique « Congés sabbatique et sans solde » à votre Déléguée Syndicale FO*).
- **Le congé sabbatique (Art. L.3142-91 du CdT) :** le salarié justifiant d'une ancienneté minimum de 36 mois dans l'entreprise (consécutifs ou non), ainsi que de 6 années d'activité professionnelle (au cours desquelles il n'a pas déjà bénéficié d'un tel congé), bénéficie d'un congé sabbatique d'un minimum de 6 mois et d'un maximum de 11 mois (*demandez la Fiche Pratique « Congés sabbatique et sans solde » à votre Déléguée Syndicale FO*).
- **Le congé pour déménagement en cas de mutation ou de mobilité demandée par azureva (Art. 6.2.13 de l'ANE) :** le salarié (y compris MAD), bénéficie de 2 jours ouvrables + 2 jours de délai de déplacement rémunérés.
- **Le congé pour création d'entreprise (Art. L.3142-78 du CdT) :** le salarié qui crée ou reprend une entreprise a droit, sous certaines conditions à :
 - 1° Soit à un congé pendant lequel le contrat de travail est suspendu ;
 - 2° Soit à une période de travail à temps partiel.
 Ce congé est d'une durée maximale d'un an, renouvelable un an maximum, une seule fois.
- **Le congé pour 13^{ème} mois (Art. 6.2.5 de l'ANE) :** tout ou partie du 13^{ème} mois peut être pris en temps de repos à la demande du salarié, et selon les possibilités du service. Le 13^{ème} mois équivaut à une période de 22 jours ouvrés. Ce congé sera automatiquement accordé à tout salarié de 55 ans ou plus qui en fait la demande.

Le trait d'humour



Adhésion



Bulletin à découper et à renvoyer à :
Section syndicale FO azuréva—BP 40307—01011 Bourg en Bresse cedex

Oui, je souhaite adhérer à Force Ouvrière

Nom

Prénom

Adresse complète

CP

Ville

N° de téléphone

E-mail