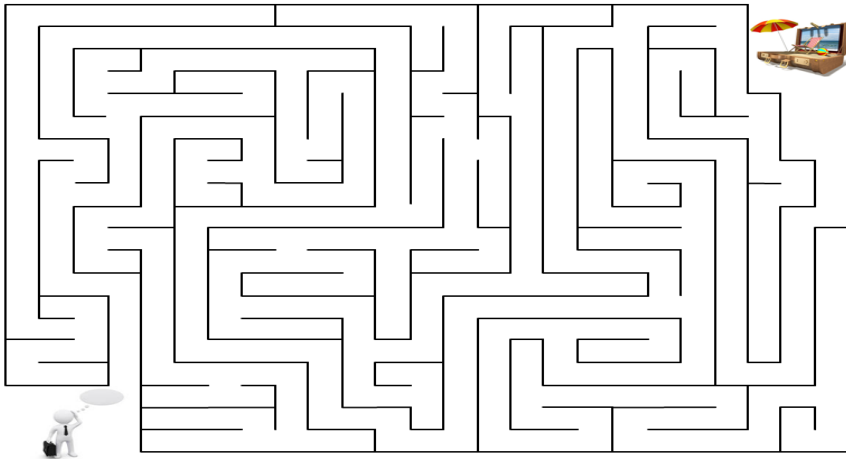


Congés légaux

Congés Exceptionnels



Pour vous aider à vous y retrouver dans le labyrinthe du droit et des accords

CONGES LEGAUX :

Durée :

La durée légale des congés payés est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. **Cette durée correspond à 30 jours ouvrables (soit 5 semaines) pour une année complète de travail** effectuée durant la période de référence prise en compte.

Cette durée est valable pour les salariés à temps plein et à temps partiel.

Lorsque le nombre de jours ouvrables acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Période de référence

Le calcul du nombre de jours de congés acquis est effectué en tenant compte d'une période de référence. Celle-ci est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

REPOS SUPPLEMENTAIRE

Le salarié a droit à des jours de repos supplémentaires, dans les conditions suivantes :

- 2 jours de repos supplémentaires s'il prend 6 jours minimum de congés en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre,
- 1 jour de repos supplémentaire s'il prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de cette même période.

Ces 3 jours, dit « congés de fractionnements » rentrent dans la rubrique « autres » sur votre bulletin de salaire ou dans vos compteurs HRTTogether

CONGES EXCEPTIONNELS

Pour rappel des principales dispositions de l'Accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés des sociétés du Groupe THALES, du 23 novembre 2006, et ses différents avenants.

CONGES EXCEPTIONNELS POUR ÉVENEMENTS FAMILIAUX ¹

L'ensemble des salariés bénéficie de la possibilité de congés payés exceptionnels forfaitaire pour les événements familiaux prévus ci-dessous (*sur justificatif, exprimés en jours ouvrés*) :

Les droits d'un salarié PaCSé sont identiques à ceux d'un salarié marié, à l'exclusion du congé exceptionnel pris au titre du PACS qui ne peut pas faire l'objet d'un nouvel octroi au titre d'un mariage avec la même personne.

Mariage :

- ❖ du salarié : 5 jours
- ❖ d'un enfant, d'un beau-fils ou d'une belle-fille : 2 jours
- ❖ d'un frère ou d'une sœur : 2 jours

Décès :

- ❖ du conjoint, du concubin 5 jours
- ❖ d'un enfant, d'un beau-fils ou d'une belle-fille : 5 jours
- ❖ d'un parent, beau-parent, frère ou sœur : 3 jours
- ❖ d'un grand-parent, petit-enfant, beau-frère ou belle-sœur : 2 jours
- ❖ d'un grand-parent du conjoint 1 jour

Le temps de voyage éventuellement nécessaire pour participer à l'événement familial s'ajoute à la durée du congé exceptionnel

Si l'événement familial a lieu pendant les congés payés du salarié, ils sont prolongés de la durée du congé exceptionnel

Accompagnement d'un parent âgé (d'au moins 70 ans) :

- ❖ Accompagnement d'un parent, pour raison physique ou médicale : 2 jours

Naissance ou adoption

- ❖ Congé supplémentaire 3 jours/naissance ou adoption

Non cumulable avec le congé de maternité ou d'adoption

¹ Art. 6 de l'Accord Groupe sur les Dispositions Sociales, modifié par Art. 1 de l'avenant N°4 du 10 juillet 2008

CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION²

- ❖ **Condition** : 3 mois de présence dans l'une des entreprises du Groupe
- ❖ **Droit** : maintien de la rémunération pendant la durée légale du congé, par versement d'un complément de salaire s'ajoutant aux Indemnités Journalières de Sécurité Sociale dans la limite de sa rémunération mensuelle.

Pour rappel, durée légale du **congé maternité** :

Situation familiale	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé maternité
Vous attendez un enfant et vous (ou votre ménage) avez moins de deux enfants à charge ou nés viables	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Vous attendez un enfant et vous avez déjà au moins deux enfants à votre charge effective et permanente (ou à celle de votre ménage) ou vous avez déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Vous attendez des jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Vous attendez des triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Pour rappel, durée légale du **congé d'adoption**

Situation familiale	Durée du congé d'adoption
vous adoptez un enfant et avez, suite à cette adoption, un ou deux enfants à votre charge effective et permanente ou à celle de votre ménage	10 semaines
vous adoptez un enfant et avez, suite à cette adoption, au moins trois enfants à votre charge effective et permanente ou à celle de votre ménage	18 semaines
vous adoptez plusieurs enfants, quel que soit le nombre d'enfants à charge	22 semaines

Les mêmes conditions s'appliquent pour le père en cas de :

- ❖ renoncement de la mère à son droit à congé d'adoption
- ❖ décès de la mère pendant le congé (maternité ou adoption)

CONGE DE PATERNITE³

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est un droit ouvert à tout salarié quelle que soit son ancienneté ou la nature de son contrat (CDI, CDD, temps partiel, intérimaire, saisonnier...) à l'occasion de la naissance d'un enfant, dans les situations suivantes :

- ❖ si le salarié est le père de l'enfant, quelle que soit sa situation familiale : mariage, pacte civil de solidarité (PACS), union libre, divorce ou séparation, même si il ne vit pas avec son enfant ou avec sa mère ;
- ❖ si le salarié n'est pas le père de l'enfant mais qu'il est le conjoint de la mère, ou son partenaire PACS, ou si il vit maritalement avec elle.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est d'une durée maximale de :

- ❖ 11 jours consécutifs pour la naissance d'un enfant ;
- ❖ 18 jours consécutifs au plus pour une naissance multiple.

Il s'ajoute aux 3 jours d'absence autorisés prévus par le Code du travail. Il peut débuter immédiatement après ces 3 jours ou à un autre moment, mais impérativement dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Le salarié absent pour congé paternité bénéficie du **maintien de sa rémunération pendant la durée du congé légal** par versement d'un complément de salaire s'ajoutant aux Indemnités Journalières de Sécurité Sociale dans la limite de sa rémunération mensuelle.

² Art. 7 de l'Accord Groupe sur les Dispositions Sociales

³ Art. 7bis de l'avenant N°6 du 29 mars 2011, modifié par Art. 7 de l'avenant N°8 du 26 mars 2013

ENFANT MALADE⁴

- ❖ Autorisation d'absence enfant malade (*jours ouvrés*): 5 jours/an/enfant
- ✓ Absence rémunérée
- ✓ Pour un enfant de moins de 16 ans
- ✓ sur justificatif médical de l'enfant attestant de la nécessité de présence d'un parent

Si les deux parents sont salariés du Groupe, chacun bénéficie du congé enfant malade, mais ne peuvent prendre simultanément les mêmes jours.

ENFANT HANDICAPÉ

- ❖ Autorisation d'absence enfant handicapé⁵ (*jours ouvrés*): 5 jours/an
- ✓ Absence rémunérée
- ❖ Autorisation d'absence spéciale⁶ 1 semaine/an
- ✓ Concerne les salariés ayant des enfants à charge à vie, avec plus de 80% de handicap
- ✓ Sur attestation justifiant la charge
- ❖ Congé d'ancienneté⁸ 5 jours
- ✓ Concerne les salariés ayant des enfants à charge à vie, avec plus de 80% de handicap
- ✓ L'année d'atteinte des 25 ans d'ancienneté

SALARIE HANDICAPÉ

- ❖ Autorisation d'absence spéciale⁶ 1 semaine/an
- ✓ Absence rémunérée
- ✓ Remplaçable par un aménagement des horaires de travail (en équivalent)

SALARIE RESERVISTES⁷

- ❖ Suspension du contrat de travail pendant la réserve 10 jours/an
- ✓ En cas de souscription volontaire d'engagement à servir dans la réserve
- ✓ Maintien du niveau de rémunération en complétant la solde nette
- ✓ Maintien du droit à intéressement et participation

Pour les périodes supérieures à 30 jours, et/ou d'opérations extérieures, les demandes feront l'objet d'un examen préalable.

CONGES LIES A L'ANCIENNETÉ⁸

- ❖ Salarié de 30 ans et plus avec au moins 1 an d'ancienneté 2 jours/an
- ❖ Salarié de 35 ans et plus avec au moins 2 ans d'ancienneté 4 jours/an
- ❖ 35 ans d'ancienneté, congé exceptionnel 5 jours



Vos représentants CFDT sont disponibles pour vous écouter, vous renseigner, et vous accompagner.

⁴ Art. 8 de l'Accord Groupe sur les Dispositions Sociales du 23 novembre 2006

⁵ Art. 8 de l'Accord Groupe sur les Dispositions Sociales, modifié par Art. 3 de l'avenant N°9 du 7 juillet 2014

⁶ Art. 9 de l'Accord Groupe sur les Dispositions Sociales du 23 novembre 2006

⁷ Art. 11 de l'Accord Groupe sur les Dispositions Sociales du 23 novembre 2006

⁸ Art. 2 de l'Accord Groupe sur les Dispositions Sociales du 23 novembre 2006