

Lettre hebdomadaire de la CGT Sur l'accord collectif

francetélévisions **1 2 3 4 5 0**

24^{ème} focus

Les congés supplémentaires

Peu de changements par rapport à avant. L'accord collectif prévoit l'attribution d'un certain nombre de jours de congés supplémentaires sous certaines conditions: en cas de fractionnement des congés

payés annuels, en fonction de l'âge, de l'ancienneté, d'une situation de handicap ou d'événements familiaux.

Fractionnement des congés payés annuels

Lorsque le salarié prend une partie de son congé principal en dehors de la période légale (1er mai au 31 octobre) il a droit à des congés supplémentaires. Ce sont les jours de fractionnement.

- ➔ Lorsque le salarié prend **5 jours ouvrés ou plus entre le 15 janvier et le 15 mars**, il génère 2 jours de fractionnement.
- ➔ Lorsque le salarié prend **11 jours ouvrés ou plus entre le 1er mai et le 31 octobre**, il génère 2 jours de fractionnement. 10 jours ouvrés (deux se-

maines) pour les salariés au décompte horaire à 35H sur 5 jours de 7 heures.

- ➔ Lorsque le salarié prend **5 jours ouvrés ou plus entre le 15 novembre et le 31 décembre** il génère 1 jour de fractionnement.

Les jours de fractionnement doivent être pris avant le 31 décembre de l'année en cours, sinon ils sont perdus. Le dernier jour acquis entre le 15 novembre et le 31 décembre peut être pris jusqu'au 31 janvier de l'année suivante.

Congés liés à l'ancienneté et à l'âge

Les salariés PTA ont le choix entre

- 1 jour ouvré (*) pour plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
 - 2 jours ouvrés pour plus de 15 ans
 - 3 jours ouvrés pour plus de 20 ans
 - 4 jours ouvrés pour plus de 25 ans
- ou
- 2 jours ouvrés au-delà de 40 ans d'âge
 - 3 jours ouvrés au-delà de 50 ans

- 4 jours ouvrés au-delà de 60 ans

Les journalistes ayant 8 ans d'ancienneté dans les entreprises du secteur public de la radio télévision et dans la profession ont droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrés.

Dans le cas particulier d'un **PTA reconverti en journaliste**, on prend en compte l'ancienneté en tant que PTA.

(*) un jour ouvré est un jour effectivement travaillé.

Les congés supplémentaires

Congés supplémentaires liés au handicap

Les salariés (PTA ou journalistes) ayant fait reconnaître leur qualité de travailleur handicapé (RQTH) bénéficient de 6 jours supplémentaires par an sur attestation médicale ou paramédicale faisant le lien avec le handicap. Ces congés pourront être pris sous forme de journée ou demi-journée notamment pour favoriser le suivi médical.

Dans le cas de survenance ou d'identification du handicap d'un enfant à charge un congé de 4 semaines est accordé aux parents. Ce congé doit être pris dans l'année de survenance, sur présentation des justificatifs.

L'accord Egalité femmes/hommes du 28 avril 2014, signé par la CGT et Fo, prévoit un **congé de présence parentale** pour les parents d'un enfant handicapé de moins de 20 ans, atteint d'une maladie ou victime d'un accident, qui nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Ce congé peut atteindre 310 jours sur 3 ans, l'entreprise assurant le versement du plein salaire dans la limite de 60 jours calendaires. La durée de ce congé est prise en compte pour moitié pour les droits liés à l'ancienneté.

Le **congé de solidarité familiale** est possible en

cas de maladie grave et incurable d'un ascendant, descendant, frère, soeur, conjoint(e) d'une durée de 3 mois renouvelable une fois. L'entreprise assure le versement du plein salaire sur 10 jours calendaires. La durée du congé est prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté.

Le projet d'accord sur le handicap, en cours de négociation, comporte d'autres dispositions. 2 jours de congés rémunérés (que l'on peut prendre par journée ou demi-journée) pour effectuer les démarches visant à faire reconnaître sa qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Le congé de paternité ou d'accueil de l'enfant, est allongé de 4 semaines en cas de naissance d'un enfant handicapé, dans un délai maximum de 1 an suivant la naissance.

Le congé supplémentaire au congé de maternité d'une durée de 4 semaines, est accordé à la mère d'un enfant handicapé. Ces deux congés sont rémunérés et pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Absence maladie du conjoint handicapé. 2 jours d'absence rémunérée pour le conjoint ou l'ascendant au 1er degré.

Congés pour événements familiaux

Les événements familiaux (pour les salariés PTA et journalistes) donnent lieu à des congés spéciaux s'ils sont pris dans un délai d'un mois suivant le fait générateur.

- mariage ou PACS, 5 jours ouvrés
- mariage d'un ascendant, 2 jours
- mariage d'un enfant, 2 jours
- décès du conjoint(e) ou de la personne avec laquelle le salarié est pacsé(e), 5 jours
- décès d'un enfant naturel ou issu d'une recomposition familiale, 5 jours
- décès du père, de la mère, du frère ou de la sœur, ou d'un allié du 1er degré, 4 jours
- décès d'un parent ou d'un allié du second degré, 2 jours

- maladie d'un enfant, du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement ou d'un ascendant au 1er degré, 6 jours par année civile, 9 jours pour 2 enfants, 12 jours pour 3 enfants. Ce congé peut être prolongé d'une durée égale par un congé non rémunéré.
- jeune mère de famille (moins de 21 ans), 2 jours
- parents d'un enfant handicapé à charge, 2 jours
- déménagement, 2 jours
- pour la rentrée scolaire les salariés ayant seuls un ou plusieurs enfant inscrit en pré élémentaire, élémentaire et classe de 6ème ont droit à 1 demi-journée à prendre dans le mois.

Si l'événement se produit hors de l'hexagone, un délai maxi de 48 heures peut être accordé au salarié concerné.

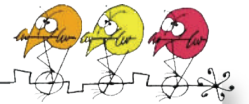
Les congés supplémentaires

Indemnisation des congés supplémentaires

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif et en emportent tous les effets. La rémunération du salarié qui bénéficie de ces

congés est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Attention !



La direction ne considère pas certains congés supplémentaires comme du Temps de Travail Effectif (TTE) comme par exemple la demi-journée rentrée scolaire, les jours enfants malade, les jours déménagement, décès d'un proche, mariage, etc.

Du coup, lorsqu'ils sont planifiés, cela diminue le TTE hebdo accompli en faisant passer le salarié sous les 35h. Conséquence : pas de RTT générée (-0,21 pour chaque compteur employeur et salarié). Mais cela peut se rattraper en fin d'année car il y a un arrondi de chaque compteur RTT à la demi supérieure.

Au final si vous avez deux semaines dans l'année avec au moins 1 jour de congé supplémentaire posé dans chacune d'elle, il n'y aura pas d'impact, car l'arrondi de fin d'année remontera vos compteurs de RTT à la demie supérieure (réponse officielle de la direction aux membres de la commission de suivi de l'accord collectif sur le temps de travail).

À partir d'une 3^{ème} semaine où vous auriez posé ce type de congé, une demi-RTT salarié et une demi-RTT employeur vous seront retirées, soit 1 jour de moins.

Si cela se produit sur 6 semaines différentes dans l'année (cas théoriquement possible mais peu probable), l'impact sera de deux RTT supprimées.

Cette règle est complexe et il est difficile pour le salarié de s'y retrouver. L'accord collectif ne prévoit pas du tout cette disposition, cela est la conséquence des développements informatiques de la direction dans PapyRHus.

Cela n'est pas non plus conforme à l'usage qui a perduré après la signature de l'accord collectif en mai 2013 et la direction n'est pas légitime à modifier les règles.

Des consultations juridiques de nos avocats sont en cours sur ce point.

La semaine prochaine :
Le travail aux heures

Lettres hebdomadaires



R200 - 7, espl. Henri de France
75015 Paris - 01.56.22.88.32