



## ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE RELATIF A L'EQUILIBRE TRAVAIL-VIE PRIVEE INTEGRANT LES MESURES RELATIVES A LA PARENTALITE

### ENTRE LES SOUSSIGNÉES:

**La Société CAF REICHSHOFFEN SAS**, Société par actions simplifiée à associé unique, enregistrée au registre du commerce de Strasbourg sous le numéro 893 476 259 située 6 rue de Strasbourg 67110 REICHSHOFFEN, représentée par Monsieur Marc EHRET

Ci-après désignée « *la Société* », *l'Entreprise* », ou « *CAF REI* »

**D'une part,**

**Et,**

**Les Organisations Syndicales Représentatives** des salariés au sein de l'entreprise, prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l'article L.2232-12 du code du travail :

- CFE-CGC, représentée par Monsieur Christophe HITTER, en sa qualité de délégué syndical,
- CGT, représentée par Monsieur Daniel DREGER, en sa qualité de délégué syndical,
- FO, représentée par Monsieur Hervé FILLHARDT, en sa qualité de délégué syndical.

**D'autre part,**

Ci-après désignées ensemble « *les Parties* »

### **PREAMBULE**

Le présent accord collectif s'inscrit dans la continuité de l'accord équilibre travail - vie privée qui avait été signé en 2020 au sein de la Société ALSTOM TRANSPORT SA pour une durée déterminée de deux ans, et qui a été « mis en cause » à l'occasion de la filialisation et de la cession partielle de l'établissement de REICHSHOFFEN au Groupe CAF. Cet accord a, dans un premier temps, continué de s'appliquer jusqu'à son terme initial soit jusqu'au 31 décembre 2022 au sein de la Société CAF REICHSHOFFEN.

L'objet du présent accord est de reconduire l'application de dispositifs au moins équivalents pour les salariés de la Société CAF REICHSHOFFEN, pour une durée minimale de 2 ans à compter de sa date de signature.

Le présent accord est complété par les accords sur la mise en œuvre du droit à la déconnexion des salariés en date du mois de juin 2018 et d'un accord relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein du Groupe en date du mois de juin 2021, qui avaient été conclus au sein de la Société ALSTOM TRANSPORT SA avant la cession du site, et dont l'application au sein de la Société CAF REICHSHOFFEN a été prolongée a minima jusqu'au 31 juillet 2024.

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b>	<b>1</b>
<b>Chapitre I Promotion de l'équilibre vie privée – vie professionnelle</b>	<b>3</b>
I 1 Communication	3
I 2 Rôle du management	3
I 3 Organisation des réunions	3
<b>Chapitre II Articulation entre vie professionnelle et engagement humanitaire ou civique</b>	<b>4</b>
II 1 Engagement civique ou sociétal	4
II 2 Absence pour activité judiciaire (témoin ou juré de cour d'assise)	4
<b>Chapitre III Vie professionnelle et solidarité familiale</b>	<b>4</b>
III 1 Aménagements d'horaires et autorisations d'absences	4
III 2 Mesures accompagnant le congé de solidarité familiale et le congé de proche aidant	5
<b>Chapitre IV Aménagement du temps de travail pour faire face à des difficultés d'ordre personnel</b>	<b>6</b>
IV 1 Temps partiel temporaire de droit	6
IV 2 Télétravail ponctuel pour faire face à des difficultés d'ordre personnel	7
<b>Chapitre V Mesures spécifiques en faveur de la parentalité</b>	<b>7</b>
V 1 Mesures d'accompagnement pour les parents d'enfants de moins de 16 ans	7
V 2 Mesures en faveur du congé de maternité et autorisations d'absences	9
V 3 Mesures en faveur des congés d'adoption et autorisations d'absences	11
V 4 Mesures en faveur des congés de paternité et d'accueil de l'enfant	13
V 5 Mesures en faveur du congé parental d'éducation	14
V 6 Mesures en faveur des parents dont les enfants sont malades	15
V 7 Mesures en faveur des familles monoparentales	16
<b>Chapitre VI Le don de jours de repos</b>	<b>17</b>
<b>Chapitre VII Interruption de carrière et évolution professionnelle</b>	<b>19</b>
VII 1 Entretiens de début et de fin d'absence	20
VII 2 Garantie d'évolution de la rémunération et calcul de l'ancienneté	20
<b>Chapitre VIII Congés liés aux évènements familiaux</b>	<b>20</b>
<b>Chapitre IX Dispositions finales</b>	<b>22</b>
IX 1 Champ d'application de l'accord	22
IX 2 Durée, entrée en vigueur, suivi et bilan de l'accord	22
IX 3 Révision de l'accord	22
IX 4 Dépôt et publicité de l'accord	22
<b>ANNEXE : TABLEAU SYNTHETIQUE DES CONGES ET AVANTAGES LIES</b>	<b>24</b>

CAF REI prend en compte, au travers de cet accord, les évolutions sociétales et les attentes des salariés qui en découlent en matière de conciliation entre travail et vie privée.

CAF REI veillera particulièrement à ce que le bénéfice des dispositions de cet accord visant à assurer aux salariés un meilleur équilibre vie professionnelle - vie privée ne les pénalise pas dans leur évolution professionnelle ni ne conduise à les stigmatiser au regard de leur hiérarchie et de leurs collègues.

### **I 1 Communication**

La Direction renouvellera la communication auprès de l'ensemble du personnel sur l'importance de la prise en compte de la conciliation travail – vie privée et s'assurera de la communication des dispositions de l'accord et de leur application, avec le support du management.

### **I 2 Rôle du management**

Le responsable hiérarchique est le premier garant du respect des durées légales et conventionnelles du travail et des temps de repos. Il organise le travail, gère et contrôle la répartition de la charge entre les membres de l'équipe de manière à assurer à chacun d'entre eux une durée raisonnable de travail, et une pause méridienne, sauf circonstances exceptionnelles.

Il est également attentif à ce que les salariés utilisent les nouvelles technologies mises à leur disposition pour suivre des formations ou participer à des réunions afin de réduire leurs déplacements et veille au droit à la déconnexion de son équipe, en application de l'accord Alstom relatif au droit à la déconnexion signé en juin 2018 dont l'application est maintenue au sein de CAF REI a minima jusqu'au 31 juillet 2024.

Le déplacement professionnel non compris dans les horaires de travail générant un temps de trajet supérieur au temps habituel domicile-travail est compensé selon les modalités des accords d'entreprise et de branche en vigueur.

Les déplacements professionnels fréquents et sur de longues distances, éloignant de fait le salarié de son domicile, seront pris en compte par le responsable hiérarchique dans l'aménagement des horaires de travail : le salarié et son responsable définiront ensemble les heures de départ et de retour du salarié sur le lieu de travail habituel de manière à tenir compte du repos nécessaire. Le service RH sera alerté en cas de problème.

### **I 3 Organisation des réunions**

Sauf circonstances exceptionnelles, les horaires de réunion et les rituels sont compris entre 8h et 17h et l'organisation des réunions devra permettre à chacun de préserver une pause déjeuner comprise entre 12h et 14h d'une durée suffisante lors de la pause méridienne.

Il est rappelé que la pause méridienne des salariés en horaire collectif est de 45 minutes minimum dans l'outil de décompte du temps de travail.

## Chapitre II

### Articulation entre vie professionnelle et engagement humanitaire ou civique

#### II 1 Engagement civique ou sociétal

Lorsqu'un salarié souhaite réaliser un engagement humanitaire ou sociétal, il peut être freiné par l'impact de cet engagement sur son parcours professionnel.

Dès lors, l'entreprise met en œuvre un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois.

Sa mise en œuvre sera conditionnée à un projet de nature humanitaire ou sociétale qui sera présenté au DRH lors d'un entretien. Le management veillera à appliquer les dispositions prévues par le chapitre VII du présent accord en cas de congé sans solde pour tout engagement de ce type accordé au salarié.

Par ailleurs tout salarié de CAF REI a la possibilité de bénéficier d'une journée d'absence rémunérée par an, pour réaliser une action de bénévolat auprès d'une association reconnue d'utilité publique, sous réserve d'observer un délai de prévenance d'une semaine, et avec l'accord préalable de sa hiérarchie, à condition de présenter à la Direction RH un justificatif de présence de la part de l'association bénéficiaire.

#### II 2 Absence pour activité judiciaire (témoin ou juré de cour d'assise)

Le salarié appelé devant une Cour d'assises, en qualité de témoin ou de juré, qui perçoit une indemnité destinée à compenser sa perte de salaire, calculée selon les règles fixées par les articles R.123 et suivants et R.139 et suivants du code de procédure pénale, bénéficiera d'un complément de cette indemnité journalière par CAF REI, à hauteur de 100% du salaire, dans la limite de 2 PASS et sur présentation des justificatifs de paiement des indemnités légales susvisées.

Les Parties conviennent que cette absence ne sera pas assimilée à une suspension du contrat de travail et sera ainsi sans incidence sur l'ancienneté, les congés payés, l'intéressement et l'acquisition de RTT.

## Chapitre III

### Vie professionnelle et solidarité familiale

#### III 1 Aménagements d'horaires et autorisations d'absences

Ponctuellement, le management facilitera l'aménagement des horaires de travail du salarié, en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de la famille, sur présentation de justificatifs médicaux.

Sont considérés comme membres de la famille :

- conjoint,
- concubin,
- partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- descendants,
- descendants,
- personnes dont il assume la charge.

Si un tel aménagement s'avère impossible pour des raisons d'organisation de service, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées.

Les salariés ayant un conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou un enfant handicapé pourront bénéficier d'une autorisation d'absence indemnisée sur le temps de travail à concurrence de deux jours par an, sous réserve d'informer au préalable leur hiérarchie, dans les cas suivants :

- démarches administratives liées à leur situation de handicap,
- démarches auprès d'associations ou d'organismes spécialisés intervenant au niveau de l'insertion des personnes handicapées,
- démarches auprès de fournisseurs ou prescripteurs d'appareillages liés à leur handicap,
- tout problème lié à la garde ou à la scolarité de l'enfant handicapé.

Ces absences peuvent être fractionnées en heures sur la base de la valeur forfaitaire d'une journée de travail en vigueur dans l'entreprise.

### **III 2 Mesures accompagnant le congé de solidarité familiale et le congé de proche aidant**

#### **a) Complément d'indemnisation, prise en charge des cotisations retraite complémentaire et revalorisation salariale dans le cadre du congé de solidarité familiale**

Le congé de solidarité familiale est un congé d'une durée de trois mois, renouvelable une fois, dans les conditions prévues par les articles L.3142-6 et suivants du code du travail. Le droit à ce congé est ouvert au salarié qui assiste un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Ce congé peut éventuellement être fractionné selon les conditions légales et réglementaires en vigueur (art. L.3142-8 du code du travail), sous réserve d'une prise par mois entier.

Quand le salarié bénéficie du dispositif légal de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne dans le cadre du congé de solidarité familiale, CAF REI complète cette allocation à hauteur de 100% du salaire journalier pour la durée de versement de l'allocation dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

CAF REI prend également en charge pendant une durée de 6 mois maximum les cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire pendant la durée du congé de solidarité familiale et de son éventuel renouvellement.

Si le salarié est absent pendant les revalorisations salariales, il bénéficie à son retour d'une augmentation individuelle de salaire au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles allouées au sein de sa catégorie professionnelle.

#### **b) Prise en charge des cotisations retraite complémentaire et mesure de revalorisation salariale dans le cadre du congé de proche aidant**

Le congé proche aidant est un congé d'une durée, de trois mois, renouvelable, dans la limite d'une année sur toute la carrière, que le salarié peut prendre, sans condition d'ancienneté, pour assister un proche tel que défini à l'article L. 3142-16 du code du travail présentant un handicap ou une perte d'autonomie. Ce congé peut éventuellement être fractionné selon les conditions légales et réglementaires en vigueur (article L. 3142-20 du code du travail) sous réserve d'une prise par mois entier.

CAF REI également en charge pendant une durée de 6 mois maximum les cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire pendant la durée du congé de proche aidant et de son éventuel renouvellement.

En sus des dispositions légales, si le salarié est absent pendant les revalorisations salariales, il bénéficie à son retour d'une augmentation individuelle de salaire au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles allouées au sein de sa catégorie professionnelle.

### **c) Incidence des congés de solidarité familiale et de proche aidant sur les congés payés et les RTT**

Il est précisé que les périodes d'absences au titre des congés prévus au présent article n'ouvrent droit ni à congés payés ni à jours de RTT.

## **Chapitre IV**

### **Aménagement du temps de travail pour faire face à des difficultés d'ordre personnel**

L'aménagement du temps de travail peut être une solution pour le salarié confronté à des problèmes ponctuels et exceptionnels d'ordre privé, familiaux ou de santé. En complément des dispositifs légaux existants, des mesures offrant plus de souplesse pourront être mises en œuvre en fonction de la situation personnelle du salarié et après discussion avec sa hiérarchie et de son responsable Ressources Humaines.

Dans des circonstances qui doivent rester exceptionnelles et ponctuelles, mais qui posent un réel problème dans la vie quotidienne du salarié, le temps de travail peut être aménagé selon deux dispositifs : le temps partiel temporaire de droit et le télétravail. S'agissant des salariés dont la nature du poste ne permettrait pas la mise en place du télétravail, l'encadrement devra faciliter les aménagements d'horaires.

En outre, les salariés concernés seront prioritaires pour la prise de congés, RTT ou jours de CET leur permettant de réduire leur présence au travail pendant une durée d'un mois. Ils devront cependant garder la possibilité de prendre au minimum 10 jours ouvrés consécutifs de congés payés sur la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, correspondant au nombre de jours de congé nécessaires pour couvrir les périodes de fermeture collective obligatoire de l'entreprise, étant précisé que si cette dernière est d'une durée plus importante, des aménagements temporaires de poste pourront être proposés.

#### **IV 1 Temps partiel temporaire de droit**

Ce temps partiel temporaire de droit sera mis en place, à la demande du salarié, pour une période déterminée d'un mois maximum renouvelable 2 fois.

Le salarié qui désire exercer ce droit doit en faire part à sa hiérarchie ainsi qu'au service des Ressources Humaines en indiquant les raisons de sa demande, la réduction du temps de travail choisie, ainsi que la durée durant laquelle il souhaite en bénéficier. La Direction des ressources humaines formalisera l'accord entre sa hiérarchie et le salarié, par un avenant temporaire au contrat de travail.

Le salarié sera alors rémunéré au prorata du temps de travail effectué et pourra compenser la perte financière occasionnée par le passage à temps partiel notamment par l'utilisation de jours issus du CET.

La charge de travail du salarié sera adaptée à sa nouvelle organisation du temps de travail. Le salarié ne doit en effet pas être conduit à assurer une charge de travail qui serait identique à celle exercée avant

le passage à temps partiel. En parallèle, il est important que les autres salariés de l'équipe ne voient pas leur charge de travail augmentée de manière anormale.

Dans le cas où le salarié renouvelerait cette demande au cours de la même année calendaire ou souhaiterait prolonger son temps partiel au-delà des deux renouvellements de droit susvisés, l'accord de l'employeur redeviendrait la règle et marquerait le retour au respect des dispositions légales en vigueur en matière de temps partiel.

## **IV 2 Télétravail ponctuel pour faire face à des difficultés d'ordre personnel**

Lorsque la nature du poste le permet, et pour les problèmes personnels pouvant être résolus soit par la suppression du temps de transport soit par le maintien du salarié à domicile, le recours au télétravail est envisageable, en accord avec la hiérarchie et selon les conditions d'éligibilité pour le salarié prévues par l'accord télétravail en vigueur.

Seules les dispositions relatives à l'organisation du temps de travail, aux droits et obligations du télétravailleur, à l'utilisation des équipements et à l'indemnité forfaitaire de prise en charge des frais liés au télétravail sont applicables au télétravailleur qui fait face à des difficultés d'ordre personnel ponctuelles.

La demande écrite du salarié est étudiée par son responsable et par le service des Ressources Humaines et fait l'objet, en cas d'acceptation, d'un avenant temporaire au contrat de travail, qui précise les modalités d'organisation particulières dérogatoires.

Le salarié bénéficie d'un nombre de jours de télétravail hebdomadaire pouvant aller jusqu'à 100% de son temps de travail.

La durée totale de ce mode particulier et temporaire de télétravail est de trois (3) mois renouvelables une fois pour la durée du présent accord.

Un point de situation est réalisé chaque mois entre le salarié, son manager et son responsable RH. Cette organisation peut être remise en cause à tout moment en cas d'inefficacité/baisse de performance ou de manque d'autonomie du salarié, ou si le manager estime qu'il y a un risque d'isolement de celui-ci, en respectant un délai de prévenance de quinze (15) jours calendaires.

## **Chapitre V | Mesures spécifiques en faveur de la parentalité**

CAF REI prend en considération les évolutions sociétales en matière de parentalité et met en place des actions visant à favoriser une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle de ses salariés parents.

### **V 1 Mesures d'accompagnement financées par l'entreprise**

CAF REI finance différentes mesures ayant pour objet d'améliorer l'exercice de la parentalité pour ses salariés.

Les mesures financées sont les suivantes :

- frais de garde en cas d'urgence
- solidarité familiale
- frais de scolarité (abonnement, licences)
- assistance juridique.

Les Parties conviennent que ces mesures pourront être adaptées ou modifiées au cours de la durée d'application de l'accord par voie d'avenant.

Le budget annuel global consacré aux mesures prévues au présent article est de 0,13% de la masse salariale de CAF FRANCE REICHSHOFFEN (déduite de tout montant non récurrent pouvant être versé dans l'année, exemple prime de cession versée à l'ensemble du personnel), arrêtée au 31 décembre de l'année précédente.

Précision pour l'exercice 2023, la masse salariale de référence 2022 sera celle qui correspond aux effectifs de REI déduits de l'établissement de Haguenau.

### **a) Frais de garde d'enfant en cas d'urgence**

Les salariés présents aux effectifs de l'entreprise bénéficient de mesures de gardes d'urgence.

L'urgence s'entend comme une situation exceptionnelle qui nécessite une aide ponctuelle, par exemple :

- Maladie d'un conjoint/ascendant/ descendant/ enfant
- Grève de l'école
- Absence de l'assistante maternelle (en dehors de ses congés) si aucune autre solution de garde n'est trouvée,
- Déplacement non planifié du salarié, sans possibilité de recours à la garde d'enfant habituelle.

Cette aide ponctuelle peut se traduire par l'organisation d'une garde d'enfant à domicile en priorité ou à défaut et si aucune solution n'a pu être proposé par le partenaire retenu par l'entreprise, par une aide financière ponctuelle d'un salarié.

Un justificatif devra être fourni à l'entreprise. La notion d'urgence et les aides associés seront appréciées conjointement par le Directeur des Ressources Humaines, l'Assistant(e) Social(e) de l'entreprise et le Secrétaire du Comité Social et Economique.

### **b) Solidarité familiale**

Cette assistance est destinée au salarié dont l'enfant, le conjoint partageant le même domicile ou un ascendant direct (père ou mère), souffre d'une pathologie et dont l'état nécessite une hospitalisation d'au moins 7 jours. Cette assistance a pour objet de réduire l'impact financier des dépenses supportées par le salarié durant l'hospitalisation et qui ne seraient pas prises en charge par les différents organismes sociaux ou dans le cadre d'autre dispositifs de soutien en vigueur au sein de l'entreprise :

- Frais de déplacement : train, taxi, frais de carburant et d'autoroute
- Frais d'hébergement : réservation de chambre d'hôtel

Les frais du salarié seront remboursés par note de frais, sur présentation des justificatifs d'hospitalisation et des frais engagés, dans la limite d'un plafond annuel de 500 euros par an et par salarié. Ce plafond pourra être porté à 750 euros par an dans les cas où, en raison de l'éloignement du domicile habituel ou de difficultés d'accès au lieu d'hospitalisation, le salarié serait contraint d'engager des frais supérieurs au plafond défini dans le présent accord. Ce dépassement fera l'objet d'une validation préalable de la Direction des Ressources Humaines.

Compte-tenu de l'origine particulière des frais engagés (situation médicale), les dossiers seront adressés par les salariés au service de santé au travail de l'entreprise et les notes de frais validées par la Direction des Ressources Humaines.

### **c) Frais de scolarité**

CAF REICHSHOFFEN souhaite soutenir les efforts des parents pour l'accès de leurs enfants à la culture. Ce dispositif est ouvert aux parents d'enfants jusqu'à l'âge de 16 ans inclus.

Pour ce faire, les mesures suivantes seront poursuivies après le 31 décembre 2022 et pour la durée d'application du présent accord :

- ➔ Prise en charge, à hauteur de 50% d'abonnements presse annuels pour les années 2023 et 2024 ;
- ➔ Distribution de chèques cadeaux pour les rentrées scolaires 2023 et 2024.

### **d) Assistance juridique**

Afin de soutenir les salariés dans la résolution de problèmes juridiques auxquels ils pourraient être confrontés dans la vie privée, des permanences juridiques sont mises en place dans les locaux de l'entreprise sur le site de Reichshoffen. Ces permanences d'une durée de trois heures se tiendront le mardi matin à raison de 11 permanences par an.

## **V 2 Mesures en faveur du congé de maternité et autorisations d'absences**

### **a) Allongement d'une semaine du congé de maternité**

Les parties conviennent de maintenir la possibilité pour la salariée en congé de maternité de demander d'allonger d'une semaine calendaire la durée légale de son congé de maternité.

Cette semaine de congé supplémentaire est obligatoirement accolée au congé de maternité postnatal et est rémunérée à hauteur de 100% du salaire par CAF REI.

### **b) Semaines de reprise progressive d'activité après un congé de maternité : mi-temps indemnisé à 100%**

De manière à faciliter le retour des salariées de congé de maternité tant dans la reprise du travail que dans la mise en œuvre d'une nouvelle organisation, il est convenu de permettre à celles-ci de reprendre leur activité progressivement à leur retour de congé de maternité.

Ainsi, au cours des deux premières semaines de reprise, la salariée pourra aménager à son choix ses horaires de travail dans le cadre d'un mi-temps, après en avoir préalablement averti son responsable hiérarchique. Cette réduction du temps de travail est sans incidence sur la rémunération de la salariée, le salaire habituel étant maintenu.

Cette reprise progressive de l'activité sera aussi propice à la tenue de l'entretien de retour de congé de maternité, avec le responsable hiérarchique ou un responsable Ressources Humaines, permettant à la salariée de faire part de ses souhaits de conciliation entre vie professionnelle et engagements personnels, d'examiner les conditions d'exercice du poste, d'envisager des actions/formations de remise à niveau sur le poste de travail, et d'entendre ses attentes d'évolution ou de réorientation professionnelles.

Sur le plan personnel, la reprise progressive d'activité est l'occasion pour la salariée d'organiser progressivement la conciliation entre la vie de famille et la vie professionnelle.

### c) Souplesses d'aménagement du dispositif de retour de congé de maternité

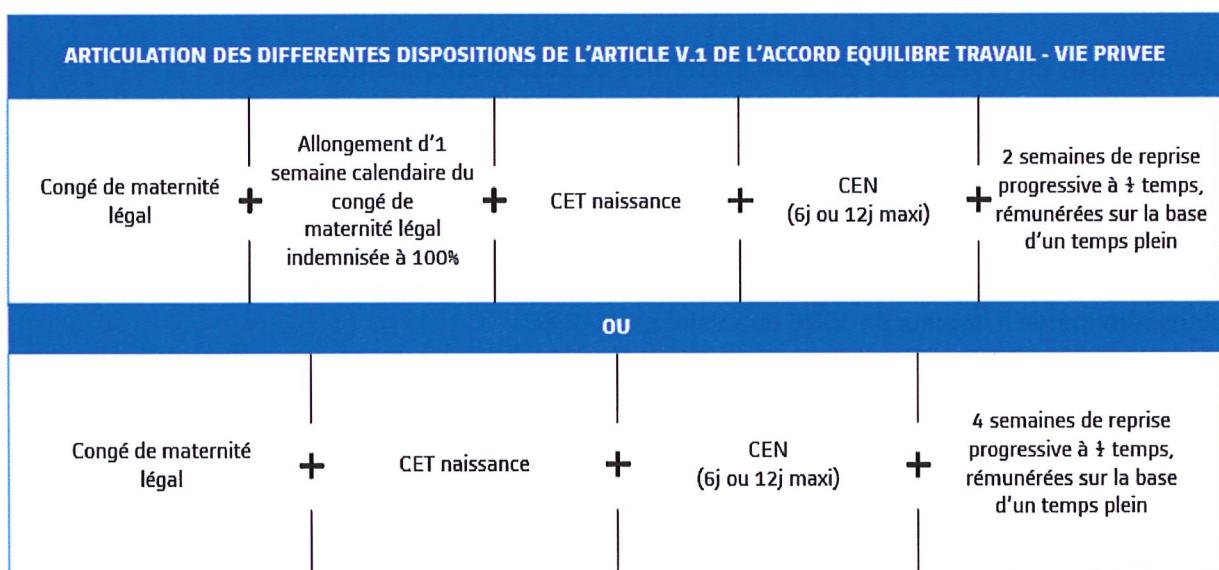
Pour la salariée de retour de congé de maternité, le dispositif présenté ci-dessus, prévoyant une semaine de congés supplémentaires et 2 semaines de reprise progressive d'activité, peut faire l'objet d'un aménagement.

A la demande de la salariée, et avec l'accord de sa hiérarchie, ce dispositif peut être remplacé par 4 semaines de travail à mi-temps, rémunérées sur la base d'un temps plein.

### d) Congé exceptionnel naissance

La salariée qui prolonge son congé de maternité par la prise de jours issus de son Compte Epargne Temps (CET) peut bénéficier, pour tout jour de CET utilisé dans la limite de 6, d'un jour d'autorisation d'absence rémunérée, appelé congé exceptionnel de naissance (CEN). Ces jours de CEN sont accolés aux jours CET utilisés dans ce cadre.

Le plafond du CEN est porté de 6 à 12 jours en cas de naissances multiples.



### e) Autorisations d'absences rémunérées liées à la grossesse

Cet accord est l'occasion de réaffirmer le respect des dispositions légales concernant les autorisations d'absences liées à la grossesse.

Ainsi, les absences occasionnées par les examens prénataux et postnataux obligatoires pratiqués ou prescrits par un médecin ou une sage-femme n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif.

Ces dispositions sont également applicables aux examens et actes médicaux entrant dans le cadre de la procréation médicalement assistée.

### **f) Aménagement de poste, d'horaires et de la charge de travail pendant la grossesse**

La grossesse affectant l'état physique de la salariée, CAF REI s'engage à adapter au mieux les conditions de travail des salariées enceintes notamment par :

- **L'aménagement du poste de travail :**

Le poste de travail de la salariée enceinte doit être aménagé lorsque la grossesse ne lui permet pas d'occuper le même poste qu'auparavant. D'autres fonctions permettant de mieux concilier sa grossesse et l'exercice de son activité professionnelle pourront de même lui être proposées.

A l'issue de la grossesse, la salariée réintégrera son poste d'origine ou un poste équivalent assorti d'une rémunération équivalente.

- **L'aménagement et la réduction des horaires de travail :**

Selon les particularités et l'organisation du travail des différents services et équipes de CAF REI, des temps de pause supplémentaires seront accordés aux salariées enceintes.

Par ailleurs, les collaboratrices pourront bénéficier d'une réduction quotidienne du temps de travail dans les conditions suivantes :

A partir du 5<sup>ème</sup> mois de grossesse : réduction quotidienne du temps de travail d'une heure.

A partir du 7<sup>ème</sup> mois de grossesse : réduction quotidienne du temps de travail de deux heures.

Ces heures seront rémunérées normalement et pourront être cumulées sur la semaine pour être prises en une fois sur une journée, mais toujours en concertation avec le manager. Pour les salariées en forfait-jour, la réduction quotidienne du temps de travail sera cumulée de manière à atteindre 7 heures et ainsi permettre la prise par journée entière.

Lors de la déclaration par la salariée de sa grossesse, une information sur les mesures ci-dessus lui sera communiquée par le service RH.

### **g) Report des droits constitués à congés payés**

Si la salariée n'a pas pu prendre ses congés payés acquis avant son entrée en congé de maternité, leur prise pourra être reportée soit à l'issue du congé de maternité, soit à l'exercice suivant.

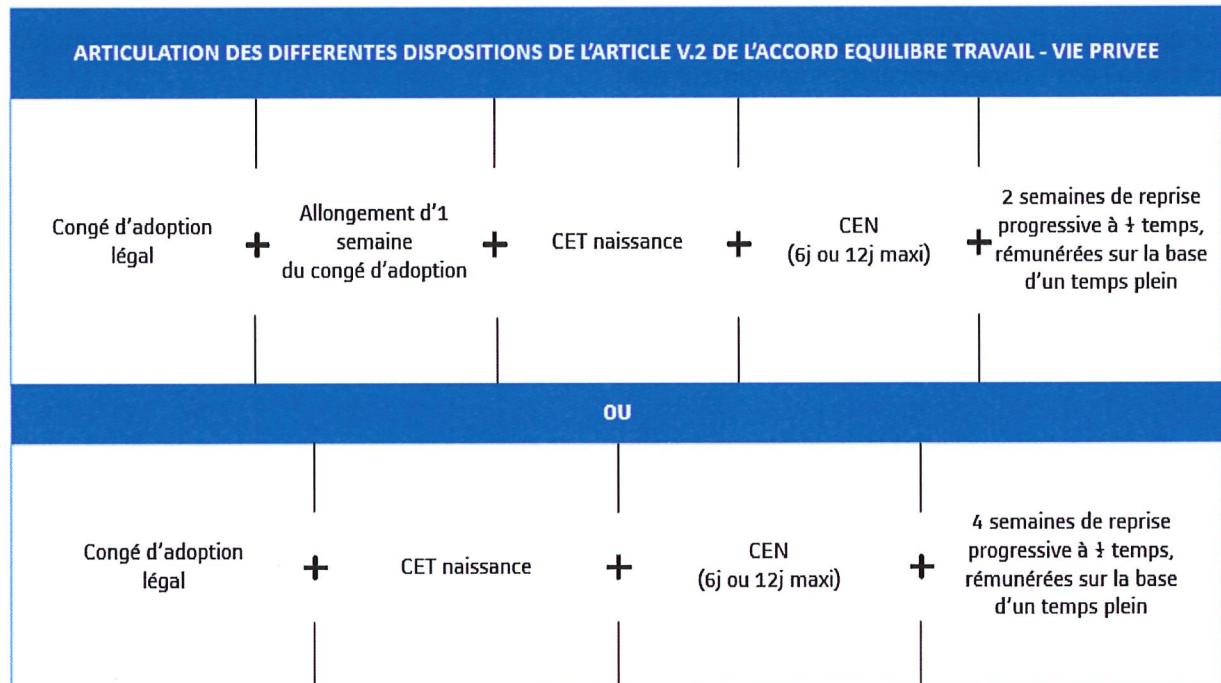
## **V 3 Mesures en faveur des congés d'adoption et autorisations d'absences**

Les dispositions concernant l'allongement de la durée du congé de maternité et le bénéfice de deux semaines de reprise progressive d'activité (article V.2.b. et c) sont étendues aux salariés hommes et femmes de retour du congé légal d'adoption visé à l'article L. 1225-37 du code du travail, d'une durée de 16 à 22 semaines selon les cas.

De même, les dispositions relatives au CEN sont étendues aux salariés hommes et femmes en congé d'adoption.

Ainsi le (la) salarié(e) qui prolonge son congé d'adoption par la prise de jours issus de son Compte Epargne Temps (CET) peut bénéficier pour tout jour de CET utilisé dans la limite de 6, d'un jour d'autorisation d'absence rémunérée appelé congé exceptionnel de naissance (CEN). Ces jours de CEN sont accolés aux jours CET utilisés dans ce cadre.

Le plafond du CEN est porté de 6 à 12 jours en cas d'adoption multiple.



### a) Congé de pré-adoption

Le congé légal d'adoption peut être aménagé de manière à débuter 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer. La contrepartie de cet aménagement est que le congé faisant suite à l'arrivée de l'enfant au foyer est réduit d'autant.

Afin que les parents adoptants puissent profiter pleinement de ce congé tout en ayant la possibilité de préparer sereinement l'arrivée de l'enfant, voire de se déplacer à l'étranger pour aller le chercher, CAF REI leur octroie un congé rémunéré, de pré-adoption, d'une durée de 10 jours ouvrés.

Ce congé est accordé à tous les futurs parents adoptants à condition d'en faire la demande 1 semaine à l'avance.

### b) Cumul des congés payés

Afin de faciliter les démarches d'adoption à l'étranger, CAF REI permet aux salariés adoptant au-delà du territoire métropolitain, de cumuler une partie de leurs congés payés sur 2 ans, à condition toutefois de prendre au minimum 10 jours ouvrés consécutifs de congés payés sur la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre correspondant au nombre de jours de congé nécessaires pour couvrir les périodes de fermeture collective obligatoire de l'entreprise, étant précisé que si cette dernière est d'une durée plus importante, des aménagements temporaires de poste pourront être proposés.

### c) Autorisations d'absences rémunérées

Des autorisations d'absences rémunérées seront octroyées aux salariés adoptants, dans le cadre spécifique de démarches réalisées en vue de l'adoption, dans la limite de 2 jours et sur présentation de justificatifs. Ces autorisations peuvent être demandées par demi-journées.

#### V 4 Mesures en faveur des congés de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissances multiples), répartis comme suit :

- ➔ 4 jours calendaires consécutifs pris immédiatement après la naissance de l'enfant ou le congé de naissance ;
- ➔ Auxquels s'ajoutent 21 jours calendaires (portés à 28 jours en cas de naissances multiples), fractionnables en deux périodes maximum, d'une durée respective minimale de 5 jours consécutifs.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

CAF REI encourage la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le salarié qui souhaite en bénéficier avertit sa hiérarchie et le service des Ressources Humaines un mois avant chacune des périodes de congé qu'il envisage de prendre, sauf accord du manager pour un délai de prévenance réduit, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Afin d'encourager la présence auprès de l'enfant après la naissance, CAF REI propose de compléter la rémunération du salarié pendant son congé paternité, et d'abonder les jours pris pour le prolonger dans le cadre d'un dispositif dénommé Congé Exceptionnel de Naissance.

Le Congé Exceptionnel de Naissance est un abondement (dans la limite de 6 jours) à hauteur d'un jour d'autorisation d'absence rémunérées par jour de CET, et, dans le cadre du congé paternité, également par jour de congé payés ou jour de RTT à disposition du salarié posé pour prolonger le congé paternité.

Les jours posés devront en priorité être pris sur le CET. A défaut de jours disponibles sur le CET, des jours de RTT à disposition des salariés pourront être posés. A défaut de jours de CET et de jours de RTT, des jours de congés payés pourront être posés dans la limite de 5 jours ouvrés.

Ces deux dispositifs (maintien de salaire et CEN) ne sont pas intégralement cumulables.

Il existe donc deux modalités alternatives de prise en charge du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, au choix du salarié, ce choix étant définitif et irrévocabile une fois exprimé :

- ➔ prise en charge intégrale du congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant sans CEN
- ➔ ou, prise en charge partielle du congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant (complément de rémunération plafonné à 11 jours) avec CEN

##### a) Prise en charge intégrale du congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant sans CEN

Le salarié a la possibilité d'opter pour une prise en charge à 100%, par CAF REI de son congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

En pareil cas, il ne peut réclamer le bénéfice du congé exceptionnel naissance.

### **b) Prise en charge partielle du congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant avec CEN**

Le salarié a la possibilité d'opter pour une prise en charge à 100%, par CAF REI de seulement onze jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sur les 25 jours (ou 32) légaux, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Dans ce cas, il bénéficiera de la possibilité du CEN paternité aux conditions suivantes :

Le salarié qui prolonge son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, par la prise de jours issus de son Compte Epargne Temps, de RTT ou de congés payés dans les conditions prévues ci-dessus, peut bénéficier, pour tout jour ainsi utilisé dans la limite de 6, d'un jour d'autorisation d'absence rémunérée appelé congé exceptionnel de naissance (CEN). Ces jours de CEN sont accolés aux jours CET, RTT ou congés payés utilisés dans ce cadre.

Le plafond du CEN est porté de 6 à 12 jours en cas de naissances ou d'adoption multiples.

Dans le cas où le congé de paternité et d'accueil de l'enfant fait l'objet d'un fractionnement, la prise de jours de CET, RTT ou de congés payés devra être accolée au congé initial (à savoir aux 4 jours pris immédiatement après la naissance de l'enfant).

Les dispositifs proposés en a) et b) du présent article sont présentés en annexe.

### **c) Autorisations d'absences**

Le futur parent ou concubin(e) accompagnant sa compagne aux examens prénataux et postnataux peut bénéficier, avec accord de sa hiérarchie et sur présentation de justificatifs, d'un aménagement de ses horaires de travail ou d'autorisations d'absences rémunérées, dans la limite de trois de ces examens.

## **V 5 Mesures en faveur du congé parental d'éducation**

Durant les 3 années suivant la naissance d'un enfant, les parents ont la possibilité de bénéficier d'un congé parental d'éducation, durant lequel le contrat de travail est suspendu, ou de choisir de réduire leur temps de travail jusqu'à 16 heures hebdomadaires, ou deux jours pour les salariés en forfait-jour. Les modalités du passage à temps partiel doivent être déterminées par accord écrit entre le salarié, son responsable hiérarchique et le service des Ressources Humaines.

### **a) Maintien de la couverture complémentaire Santé**

Le salarié en congé parental d'éducation bénéficie du maintien de la participation employeur pour la couverture complémentaire Santé, pour une durée de 6 mois, en contrepartie du versement de cotisations identiques à celles des salariés en activité et selon la même répartition entre l'entreprise et le salarié. Au-delà de cette période de 6 mois, les garanties peuvent être conservées, la cotisation étant toutefois intégralement à la charge du salarié.

### **b) Maintien des cotisations retraite**

CAF REI prend en charge pendant une durée de 6 mois maximum les cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire.

Lors du passage à temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation, CAF REICHSHOFFEN complète pour une durée de 6 mois maximum, les cotisations, parts patronale et salariale, sur la base d'un temps plein auprès du régime général ainsi que du régime complémentaire.

Cette prise en charge nécessite l'accord du salarié. Cet accord est écrit, daté et signé par l'employeur et le salarié au sein d'un avenant au contrat de travail. Il fixe la durée et les modalités de cette prise en charge.

Conformément à l'article R. 241-0-6 du code de la sécurité sociale, la prise en charge prend effet le premier jour du mois suivant la signature de cet avenant.

## **V 6 Mesures en faveur des parents dont les enfants sont malades**

### **a) Complément d'indemnisation et prise en charge des cotisations retraite complémentaire du congé de présence parentale**

Le congé de présence parentale peut être pris par un parent ayant besoin d'assister un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Ce congé est d'une durée de 310 jours ouvrés, par enfant malade, à prendre sur une période de 3 ans, renouvelable en cas de rechute ou de récidive de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le premier congé a été accordé.

Une allocation journalière est alors versée au salarié par la Sécurité Sociale pour chacun de ces jours de congé.

A la condition que le salarié bénéficie du versement de cette allocation, CAF REI assurera, durant ce congé, un maintien du salaire brut à hauteur de 100% déduction faite de cette allocation et dans la limite de deux plafonds de la Sécurité Sociale.

Par ailleurs, CAF REI maintiendra pour la durée du congé, et pendant une durée de 6 mois maximum, les cotisations salariales et patronales du régime de retraite complémentaire. La durée de l'absence sera prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et le salarié bénéficiera à son retour de congé, si la revalorisation salariale a eu lieu pendant son absence, d'une augmentation individuelle de salaire équivalente à l'augmentation générale et à la moyenne des augmentations individuelles de sa catégorie professionnelle.

### **b) Congé enfant malade**

Dans les deux cas limitativement énumérés comme suit :

- ❖ la garde d'un enfant malade âgé de moins de 16 ans s'avère indispensable car son état de santé ne lui permet pas d'aller à l'école (ou à son mode de garde habituel) et nécessite la présence du parent,

OU

- ❖ l'urgence médicale nécessite la présence du salarié auprès de son enfant de moins de 16 ans,

le salarié bénéficiera, sur présentation de justificatifs médicaux précisant la nécessité de la présence parentale, d'une autorisation d'absence de 6 jours ou 12 demi-journées par année civile. Les premiers 3 jours ou 6 demi-journées sont rémunérés à 100%. Les 3 jours ou 6 demi-journées suivants sont non rémunérés.

## **V 7 Mesures en faveur des familles monoparentales**

CAF REI souhaite prendre en considération les particularités et besoins spécifiques des salariés en situation de famille monoparentale.

### **a) Définition de la famille monoparentale**

Salarié éllevant seul un ou plusieurs enfants de moins de 18 ans, ou assumant seul la garde alternée d'un ou plusieurs enfants, quelle que soit la fréquence de la garde.

### **b) Autorisations d'absences rémunérées spécifiques**

Deux jours d'autorisations d'absences rémunérées par année civile sont attribués aux salariés de famille monoparentale pour leur permettre d'accomplir des démarches administratives sous réserve de présentation de justificatifs de l'administration.

### **c) Garde d'enfants**

Lorsque l'organisation du travail le permet, et après validation hiérarchique, un aménagement des horaires de travail peut être envisagé pour les salariés ayant la garde alternée, quelle que soit sa fréquence, de leur(s) enfant(s). Ainsi, les salariés concernés pourraient travailler moins les semaines où ils ont leur(s) enfant(s) et récupérer leurs heures les semaines durant lesquelles ils ne les ont pas, mais toujours dans la limite des dispositions légales d'ordre public sur les temps de repos, soit minimum onze (11) heures par jour.

De plus, lors des vacances scolaires, CAF REI doit permettre la prise de vacances lorsque le salarié a la garde de son/ses enfant(s), et notamment quand les dates de ces vacances sont issues d'une décision judiciaire.

### **d) Temps partiel**

Le management sera particulièrement attentif aux demandes formulées par les salariés éllevant seuls un ou plusieurs enfant(s) en faveur d'un passage à temps partiel, ou à l'inverse à temps plein.

Lorsqu'un salarié de famille monoparentale fait une demande de ce type, la hiérarchie et le service des Ressources Humaines se doivent d'examiner toutes les possibilités envisageables pour fournir au salarié la réponse la plus adaptée.

En complément des dispositifs de secours familial, les parties souhaitent organiser le don de jours de repos, lequel constitue une manifestation de solidarité et d'entraide, entre salariés de l'entreprise.

Les dispositions légales permettent aux salariés de céder leurs droits à repos à un collègue dont l'enfant de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, ou qui vient en aide à une personne handicapée ou en perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Les parties conviennent, s'agissant de la première situation visée d'une part, de ne pas retenir la limite d'âge de 20 ans et d'autre part d'étendre l'éligibilité de ce dispositif au salarié dont un membre de son cercle familial immédiat est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

Les mesures qui suivent visent à définir les modalités pratiques de mise en place du don de jours de repos au sein de CAF REI afin de permettre aux salariés bénéficiaires de s'absenter sans perte de rémunération.

Il est précisé que le don de jours de repos ne se substitue pas aux mesures de maintien de salaire prévues dans le présent accord aux chapitres III § 2 et V § 6 ci-dessus.

#### **a) Salarié donneur**

Tout salarié rattaché contractuellement à la Société CAF REI, en CDI ou CDD, ayant au moins 1 an d'ancienneté et ayant acquis des jours de congés et/ou de repos peut renoncer à une partie de ces jours au bénéfice d'un collègue, dans les conditions définies au point « b » ci-dessous.

Le don de jours est neutralisé et n'a pas d'impact sur la durée annuelle du travail. Le décompte des jours cédés des compteurs de congés payés (CP), de JRTT, de compte épargne temps (CET) est effectué le mois suivant le don.

#### **b) Jour de congés et de repos pouvant faire l'objet d'un don**

Afin de préserver les temps de repos nécessaires et la santé au travail des salariés, 5 jours ouvrés maximum par année civile peuvent être donnés par le salarié donneur.

Les jours cessibles doivent être acquis (et disponibles) par le salarié donneur et peuvent être des JRTT, des congés payés (5<sup>ème</sup> semaine uniquement), d'ancienneté, ou des jours affectés au compte épargne temps (CET hors éléments monétaires).

#### **c) Recueil des dons**

Dès lors qu'une demande conforme aux conditions requises sera adressée à la direction de CAF REICHSHOFFEN, celle-ci organisera, en son sein, une campagne interne d'appel aux dons au nom du collaborateur, sauf souhait d'anonymat de celui-ci. Le salarié donneur complétera le formulaire de don, précisant la nature et le nombre de jours cédés, et l'adressera à la DRH de l'établissement.

Un jour cédé ouvre droit à un jour d'absence indépendamment de la valeur de chacun d'eux. Le don de jour(s) est volontaire, anonyme (hormis auprès de la DRH), définitif et sans contrepartie. La campagne d'appel au don prendra fin dès lors que le nombre de jours cédés permettra de répondre au besoin.

#### **d) Salarié bénéficiaire**

Tout salarié en CDI ou CDD (dans la limite de la durée restant à courir de son contrat) sans condition d'ancienneté, ayant utilisé toutes les possibilités d'absence rémunérée peut bénéficier d'un don dans la limite de 90 jours ouvrés et s'agissant d'un salarié en CDD, dans la limite de la durée du contrat restant à courir afin d'être présent :

(i) Auprès d'une personne malade, handicapée ou victime d'un accident, cette dernière pouvant être :

- son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS),  
Le conjoint doit être non divorcé, ni séparé de corps judiciairement. Le concubin est la personne vivant en concubinage depuis plus d'un an avec le salarié.  
Conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait caractérisé par une vie commune présentant un caractère de stabilité et une continuité entre deux personnes de sexe différent ou de même sexe qui vivent en couple.
- son enfant ou celui du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil ou du concubin et dont la garde est confiée à ce parent,
- un ascendant ou descendant (parents, grands-parents, petits-enfants du salarié).

(ii) Afin d'aider un proche handicapé ou en perte d'autonomie, celui-ci pouvant être :

- son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS),
- un ascendant,
- un descendant,
- un enfant dont il assume la charge au sens de l'article R.512-1 du code de la sécurité sociale
- un collatéral jusqu'au 4<sup>ème</sup> degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e)germain(e),neveu, nièce)
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4<sup>ème</sup> degré de son conjoint, de son (sa) concubin(e) ou son (sa) partenaire de PACS,
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

#### **e) Procédure de demande**

Tout salarié souhaitant bénéficier du dispositif formulera sa demande par écrit à la DRH de CAF REI en indiquant la durée d'absence souhaitée et en y joignant :

- Présence indispensable d'une personne malade, handicapée ou victime d'un accident :
  - un certificat médical détaillé, dûment établi par un médecin, attestant de la gravité de la pathologie (pathologie grave évolutive, pronostic vital engagé, phase avancée d'une affection grave ou incurable...) et précisant : le caractère indispensable d'une présence soutenue et/ou de soins contraignants (sans mention de la pathologie).
  - le nom de la personne à assister.
  - le nom du salarié dont la présence est souhaitée.

- Aide à une personne handicapée ou en perte d'autonomie :
  - la justification d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80% si la personne aidée est handicapée ou la copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) si elle souffre d'une perte d'autonomie.
  - le nom de la personne à accompagner.
  - le nom du salarié dont la présence est souhaitée.

Le salarié devra présenter tout document administratif (livret de famille, attestation de concubinage...) afin de justifier le lien familial ou d'union avec la personne à assister ou déclarer sur l'honneur l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables.

Le salarié recevra une réponse écrite de la DRH de refus ou d'acceptation de sa demande dans un délai, sauf événement urgent, de 8 jours ouvrables suivant la réception de sa demande complète. Dès lors que la demande est acceptée et sous réserve que le nombre de jours de don soit suffisant, le salarié rencontre la DRH afin de préciser les modalités et la durée de l'absence.

#### **f) Modalités d'utilisation des jours par le salarié bénéficiaire**

La prise des jours d'absence s'effectue de manière consécutive ou non et par journée entière.

Durant les jours d'absence autorisée, le salarié bénéficie d'une indemnité de remplacement de sa rémunération habituelle (hors éléments variables) et conserve ses droits liés à son ancienneté, à congés payés, à 13<sup>ème</sup> mois et les primes d'intéressement et de participation.

#### **g) Reliquat éventuel de jours non utilisés**

Au cas où le nombre de jours recueillis dans le cadre d'une campagne individuelle s'avérerait, du fait de l'évolution de la situation du salarié bénéficiaire, supérieur à ses besoins, les parties conviennent que le reliquat de jours non utilisés serait redistribué aux donateurs dans l'ordre antéchronologique de réception des formulaires de don par la DRH.

#### **h) Soutien de l'entreprise**

Pour chaque salarié, la Direction apportera son soutien par la prise en charge des éventuelles dépenses supportées par le salarié telles que, taxi, ambulance, hôtel, structures particulières adaptées, ou autre nature de frais engagés à concurrence de 10K€, sur présentation des factures acquittées.

### **Chapitre VII**

### **Interruption de carrière et évolution professionnelle**

Afin que les interruptions de carrière occasionnées par l'un des motifs suivants :

- engagement humanitaire et caritatif,
- congé de solidarité et de proche aidant, de présence parentale,
- congé de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation,

ne soient pas un frein à l'évolution professionnelle, CAF REI met en place une série de mesures allant des entretiens de début et de retour de congé au maintien des cotisations de retraite complémentaire.

## VII 1 Entretiens de début et de fin d'absence

Avant le départ pour l'un des congés mentionnés ci-dessus, le salarié peut demander un entretien de départ avec son responsable ou un RH afin d'assurer son retour dans les meilleures conditions.

La préparation du départ du salarié sera l'occasion pour le management d'envisager la manière dont sera assuré son travail pendant son absence.

Au retour d'un tel congé, les salariés bénéficient, d'un entretien avec leur responsable ou un RH. Cet entretien tient lieu d'entretien professionnel.

Ces deux entretiens seront l'occasion pour le salarié de faire part de ses attentes d'évolution ou de réorientation professionnelles.

## VII 2 Garantie d'évolution de la rémunération et calcul de l'ancienneté

Le salarié absent lors de la revue de salaire pour l'un des congés mentionnés ci-dessus bénéficiera, à son retour, d'une augmentation individuelle au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles allouées au sein de sa catégorie professionnelle.

Les absences pour lesquelles la législation ne prévoit pas de maintien intégral du calcul de l'ancienneté (engagement humanitaire et caritatif, congé de présence parentale et congé parental d'éducation) sont prises en compte en totalité dans la détermination des droits liés à l'ancienneté au sein de CAF FRANCE REI.

### Chapitre VIII

### Congés liés aux évènements familiaux

	Durée
<b>Mariage et Pacs</b>	
Du salarié	Une semaine (jours calendaires) + 1 jour si le trajet aller > à 300km
De l'enfant du salarié	2 jours ouvrés +1 jour si le trajet aller est > à 300 km
<b>Naissance et adoption</b>	
3 jours ouvrés pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité	
Congé non fractionnable à prendre à compter du jour de la naissance ou du lendemain	
<b>Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant</b>	
2 jours ouvrés	
<b>Décès</b>	
Ces jours de congés exceptionnels sont ouverts aux salariés pour les liens familiaux issus du mariage/PACS ou du concubinage (beaux-parents, belle-sœur, grands-parents du conjoint ou du partenaire...) dans le mois qui suit le décès	
De l'enfant ou du conjoint du salarié	12 jours ouvrés + 1 jour si trajet aller >300 km

F. 11  
20/28  
CH  
ME  
SD

Si l'enfant (du salarié ou de son conjoint) décédé a moins de 25 ans ou s'il était parent (quel que soit son âge)	8 jours ouvrés Ce congé se cumule avec le congé de décès d'enfant de 12 jours ci-dessus Ces jours sont également ouverts en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié Par exception au délai d'un mois applicable aux congés pour décès, ce congé est à prendre dans le délai d'un an à compter du décès de l'enfant
Du (/de la) père, mère, frère, sœur, petits-enfants, beaux-parents du salarié	3 jours ouvrés + 1 jour ouvré si trajet aller >300 km
Des grands-parents, arrières grands-parents, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru du salarié	1 jour ouvré + 1 jour ouvré si trajet aller >300 km
Si le congé exceptionnel accordé dans les circonstances ci-dessus survient pendant une période de déplacement professionnel, il ouvre droit à un voyage aller-retour (rapatriement) à la charge de l'employeur, quel que soit le lieu du déplacement professionnel du salarié (France ou étranger) et à la date à laquelle survient l'évènement	
<b>Rentrée des classes</b> Deux heures d'absence rémunérées sont accordées au salarié qui accompagne son/ses enfant(s) le jour de la rentrée, indépendamment de son régime horaire, de la première année de la scolarité jusqu'à l'entrée en sixième comprise. En cas de circonstances exceptionnelles, le salarié exposera sa demande au service des Ressources Humaines.	

Le salarié a droit, sans condition d'ancienneté et sur justificatif, à des jours de congés, qui constituent des autorisations exceptionnelles d'absence, lui permettant de participer à des évènements familiaux, d'accomplir les formalités administratives qui y sont attachées et d'assister, le cas échéant, aux cérémonies qui les accompagnent.

Ces congés n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Les mesures relatives aux congés liés aux évènements familiaux des salariés de CAF REI sont les suivantes :

- en dehors du congé de naissance ou d'adoption, à prendre obligatoirement le jour de la naissance ou le lendemain, le salarié pourra bénéficier de ces mesures à la date de l'évènement ou dans le mois qui suit, mais non à un autre moment de l'année.
- le décompte effectué en jours ouvrés est indépendant du régime horaire pratiqué sur les journées concernées.

Les dispositions de la convention collective de la Métallurgie en date du 7 février 2022 sont intégrées. Elles seront applicables dès la date d'entrée en vigueur du présent accord.

**IX 1 Champ d'application de l'accord**

Le présent accord collectif s'applique à l'ensemble des salariés de la Société CAF REI.

**IX 2 Durée, entrée en vigueur, suivi et bilan de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera de manière rétroactive à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Il cessera automatiquement et de plein droit de produire ses effets le 31 décembre 2024.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au cours du premier semestre des années 2024 afin de réaliser un bilan de son application.

Elles conviennent également de se rencontrer 3 mois avant l'échéance du présent accord afin de renégocier ou non sa reconduction.

**IX 3 Révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions légales en vigueur.

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L.2261-7-1 du code du travail.

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur et à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

**IX 4 Dépôt et publicité de l'accord**

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque partie, ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes de Haguenau.

Après sa notification à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, le présent accord sera rendu public et déposé à l'initiative de la Société sur la plateforme TéléAccords du Ministère du Travail.

En outre, un exemplaire sera déposé sur l'intranet pour les salariés.

Fait à Reichshoffen, le 3 avril 2023 en cinq exemplaires,

Pour la Société CAF REI

Monsieur Marc EHRET



Pour les organisations syndicales représentatives

Monsieur Daniel DREGER,  
Délégué syndical CGT



Monsieur Hervé FILLHARDT,  
Délégué syndical FO



Monsieur Christophe HITTER,  
Délégué syndical CFE-CGC



**ANNEXE : TABLEAU SYNTHETIQUE DES CONGES ET AVANTAGES LIES**

<b>Congé humanitaire et caritatif – Hors journée d'absence annuelle (1/an/salarié) (Chap. II)</b>	<b>Congé de solidarité familiale – Assistance d'un membre de la famille souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital (Chap. III)</b>	<b>Congé de proche aidant – Assistance d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie (Chap. III)</b>
<b>Durée du congé</b>	12 mois maximum	3 mois renouvelable une fois.
<b>Indemnisation Sécurité Sociale/CAF</b>	non	Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie
<b>Indemnisation CAF REI</b>	non	Complément CAF REI à 100% du salaire journalier de référence, dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale pour la durée de versement de l'allocation
<b>Cotisations au régime général de retraite</b>	non	Oui sur la base de l'indemnisation CAF REI
<b>Cotisations Retraite du régime complémentaire</b>	non	Parts salariale et patronale prises en charge par CAF REI dans la limite de 6 mois
<b>Augmentation : AG + moyenne AI</b>	oui	Parts salariale et patronale prises en charge par CAF REI dans la limite de 6 mois
<b>Maintien du calcul de l'ancienneté</b>	oui	oui
<b>Entretien de départ et de retour de congé</b>	oui	oui
<b>Formation – remise à niveau</b>	oui	oui

	<b>Congé parental d'éducation - A la suite du congé de maternité ou d'adoption. Choix entre suspension du contrat de travail et passage à temps partiel &gt; 16 heures hebdomadaires. (Chap. V.4)</b>	Congé de présence parentale – enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. (Chap. V.5)
Suspension contrat de travail	Temps partiel > 16 heures hebdo	
Durée du congé	Durée initiale d'un an max. renouvelable 2 fois sans excéder la date du 3 <sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant.	Durée max. de 310 j. ouvrés sur une période de 3 ans, renouvelable
Indemnisation sécurité sociale/CAF	Allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant et/ou prestation partagée d'éducation de l'enfant, sous condition de ressources	Allocation journalière de présence parentale, sous condition de ressources
Indemnisation CAF REI	non	non
Cotisations au régime général de retraite	Majoration possible de la durée d'assurance dans les conditions de l'article L.351-5 du code de la sécurité sociale	Les cotisations, parts patronales et salariales, sont prises en charge par CAF REI sur le temps non travaillé par le ou la salarié(e) dans la limite de 6 mois, demande, de renouvellement, incluse.
Cotisations retraite du régime complémentaire	Parts salariale et patronale prises en charge par CAF REI dans la limite de 6 mois, demande de renouvellement incluse	Parts salariale et patronale prises en charge par CAF REI dans la limite de 6 mois.
Augmentation : AG + moyenne AI	oui	oui
Maintien calcul de l'ancienneté	oui	oui
Entretien départ/ retour de congé	oui	oui
Formation – remise à niveau	oui	oui

CM 17/01/2017

Congé paternité et accueil d'enfant : options ouvertes aux salariés				
<b>1</b> Congé paternité pris juste après la naissance et indemnisé à 100%	Congé de naissance obligatoire de 3 jours ouvrables	25 (ou 32*) jours calendaires de congé paternité indemnisé à 100% +		
<b>2</b> Congé paternité pris de manière décalée et/ou fractionnée dans les six mois suivants la naissance indemnité à 100%	Congé de naissance obligatoire de 3 jours ouvrables	4 jours calendaires de congé paternité indemnisé à 100% obligatoirement pris après le congé de naissance	Reprise du travail	Solde de 21 (ou 28*) jours calendaires indemnisé à 100% à prendre en une ou deux fois dans les 6 mois suivants la naissance
<b>3</b> Congé paternité partiellement indemnisé pendant 11 jours par CAF puis CET et CEN	Congé de naissance obligatoire de 3 jours ouvrables	11 jours calendaires de congé paternité indemnisé à 100%	14/21* jours calendaires de congé paternité indemnisé par la sécurité sociale	CEN (6 ou 12* jours ouvrés maximum) avec maintien de salaire à 100%
<b>4</b> Congé paternité pris de manière décalée et/ou fractionnée partiellement indemnisé par CAF cumulé avec CET et CEN	Congé de naissance obligatoire de 3 jours ouvrables	4 jours calendaires de congé paternité indemnisé à 100% obligatoirement pris après le congé de naissance	Pose de jours CET, RTT, CP	CEN (6 ou 12 jours ouvrés maximum) avec maintien de salaire à 100%
			Reprise du travail	Solde de 21 (ou 28*) jours calendaires indemnisé à 100% à prendre en une ou deux fois dans les 6 mois : 7 jours indemnisé à 100% 14/21* jours indemnisé par la sécurité sociale

\* en cas de naissances multiples

CAF  
CET  
CEN

#### A retenir :

Le montant des IJS (Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale) perçues pendant le congé paternité peut être simulé sur le site :  
<https://www.ameli.fr/assure/simulateur-maternite-paternite>

Attention : pour la détermination de ce salaire, un plafond est appliqué (plafond de la sécurité sociale)

En février 2023, le plafond mensuel de la sécurité sociale est de 3 666€.

#### Simulations :

**Hypothèse 1 : Salarié percevant un salaire de 2 300€ bruts mensuels, correspondant à un salaire net de 1 725€. Naissance d'un seul enfant**

**Option 1 & 2 :** le salarié opte pour le maintien de salaire pendant son congé paternité pour toute sa durée (3 jours de congé de naissance et 25 jours de congé paternité).  
Les revenus ne sont pas impactés par le congé paternité. Le salaire est maintenu pour toute la durée du congé

**Option 3 & 4 :** Le salarié pose 6 jours de CET/RTT ou congés payés pour prolonger le congé paternité et opte pour le CEN.

1. Début du congé paternité = deux semaines complètes de maintien à 100% de la rémunération  
3 jours ouvrables de congé de naissance obligatoire (le dimanche ne compte pas) juste après la naissance  
+ 11 jours calendaires de congé paternité
2. Reste du congé paternité indemnisé par la sécurité sociale = jusqu'à deux semaines  
➔ Perte de salaire : 1 061 euros bruts, soit 795,75 euros nets  
➔ IJS : 55,73€ net par jour calendaire, soit 780,22€ nets perçus pour ces deux semaines.
3. Pose de jours de CET/CP/RTT : 6 jours rémunérés comme des congés
4. Abondement : 6 jours supplémentaires rémunérés à 100% (soit un avantage de 636,90€ bruts soit environ 477,68 € nets).

17/27

**Hypothèse 2 : Salarié percevant un salaire de 4 600€ bruts mensuels, correspondant à un salaire net de 3 450 €.**  
**Naissance d'un seul enfant**

**Option 1 & 2:** Le salarié opte pour le maintien de salaire pendant le congé de paternité pour toute sa durée (3 jours de congé de naissance et 25 jours de congé de paternité).  
Les revenus ne sont pas impactés par le congé paternité. Le salaire est maintenu pour toute la durée du congé

**Option 3 & 4 :** Le salarié pose 6 jours de CET/RTT ou congés payés pour prolonger le congé paternité et opte pour le CEN.

1. Début du congé paternité = deux semaines complètes de maintien à 100% de la rémunération  
3 jours ouvrables de congé de naissance obligatoire (le dimanche ne compte pas) juste après la naissance  
+ 11 jours calendaires de congé paternité
2. Reste du congé paternité indemnisé par la sécurité sociale = jusqu'à deux semaines  
➔ Perte de salaire : 2 123 euros bruts, soit 1 592,27 euros nets  
➔ IJSS : 88,84 € net par jour calendaire, soit 1 243,76€ net pour ces deux semaines.
3. Pose de jours de CET/CP/RTT : 6 jours rémunérés comme des congés
4. Abondement : 6 jours supplémentaires rémunérés à 100% (soit un avantage de 1 273,81€ bruts soit environ 955,36 € nets).