

Référence :

Émetteur :

Nom et Prénom : L'HERRON Stéphanie

Fonction : DRH

Entité : SEGULA Engineering

Pôle / Site / Service : DRH

Téléphone : 01.30.68.31.65

e-mail : stephanie.lherron@segula.fr

Destinataire(s) :

Management et personnel SEGULA Engineering

Date : 09 juillet 2024Objet : Règles de prise des congés pour « événements familiaux »

Mesdames, Messieurs,

La Loi et la Convention collective nationale Syntec accordent aux salariés, des congés rémunérés à l'occasion des principaux événements familiaux.

Les congés légaux et conventionnels ayant le même objet ne pouvant pas se cumuler, seul le dispositif le plus favorable aux salariés s'applique.

Le présent tableau récapitule les dispositions les plus favorables applicables aux salariés :

Événement		Durée du congé	Délai de prise
Naissance ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption (pour le père, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité) (Se cumule avec le « congé paternité »)		3 jours ouvrés	Dans les 15 jours suivants le jour de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant
Mariage (remariage) du salarié ou conclusion d'un PACS		4 jours ouvrés	De préférence dans les jours entourant l'événement et jusque dans le mois si les circonstances le justifient
Assister au mariage d'un enfant		1 jour ouvré	La veille, le jour même ou après l'événement
Assister aux obsèques d'un enfant (enfant du salarié)	Enfant âgé de moins de 25 ans	14 jours ouvrables	Dans les jours concomitants à l'évènement
	Enfant de plus de 25 ans	12 jours ouvrables	
	Quel que soit l'âge de l'enfant décédé si celui-ci était lui-même parent	14 jours ouvrables	
Assister aux obsèques d'une personne à charge effective et permanente âgée de moins de 25 ans		14 jours ouvrables	Dans les jours concomitants à l'évènement

Congé de deuil (cumulable avec le congé pour assister aux obsèques)	Enfant ou personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans	8 jours calendaires	Congé fractionnable en 2 périodes devant être pris dans un délai d'1 an à compter du décès
Assister aux obsèques du conjoint, du concubin, du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère (père ou mère de l'époux ou partenaire de PACS du salarié)		3 jours ouvrés	Sur présentation d'un arrêt médical dans les 15 jours suivant l'évènement
Assister aux obsèques de ses ascendants		2 jours ouvrés	Dans les jours concomitants à l'évènement
En cas d'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant		5 jours ouvrables	Dans les jours concomitants à l'évènement
Congé en cas de fausse couche (<i>En cas d'interruption spontanée de grossesse avant vingt-deux semaines d'aménorrhée</i>)		2 jours ouvrables	Dans les 15 jours suivant l'évènement sur présentation d'un certificat médical

Sauf dispositions spécifiques mentionnées dans le tableau ci-dessus, le congé doit être pris le jour où l'évènement survient ou dans un délai raisonnable avant ou après l'évènement.

Selon le congé, on décomptera l'absence en jour(s) ouvré(s) (du lundi au vendredi) ou en jour(s) ouvrable(s) (du lundi au samedi). Le jour férié qui serait inclus à l'intérieur d'un congé, échappe au décompte et sera décompté en tant que jour férié, reportant ainsi la fin du congé pour évènement familial.

Le congé de plusieurs jours n'est pas fractionnable exception faite du congé de deuil. En outre, le salarié peut poser son congé de part et d'autre d'un week-end si l'évènement se déroule pendant le week-end, ou ne poser qu'une partie de son congé, le restant étant perdu.

De même, s'il n'utilise pas son congé, le salarié n'aura pas droit au versement d'une indemnité compensatrice. Ces congés ne sont pas dus lorsque le contrat de travail du salarié est déjà suspendu au moment de l'évènement (congé payé, jour de disponibilité, maladie, congé divers).

Ces congés sont attribués sans conditions d'ancienneté à tous les salariés, cadres ou non cadres, en CDD, CDI ou CDIC, en période d'essai ou de préavis.

Les stagiaires (stage supérieur à 2 mois) bénéficient d'autorisations et d'absences dans les conditions et limites prévues par la convention de stage.

La prise de ces congés n'entraîne aucune perte de salaire et doit s'effectuer dans les délais fixés ci-dessus. Ces congés sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés. La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Comme pour toute absence, le salarié devra utiliser le portail des absences en sélectionnant le type d'absence sollicité parmi le menu déroulant « Congés except. ». Les absences exceptionnelles ne peuvent être prises que par journée entière.

Si le type d'absence sollicité n'y figure pas, le salarié devra sélectionner dans le menu déroulant « Congés except. » exclusivement, le type d'absence se rapprochant le plus de l'absence sollicitée et le préciser dans la case commentaire prévue à cet effet.

Le salarié devra obligatoirement télécharger son justificatif d'absence au moment de la saisie sur le portail (certificat de naissance, de décès, ban de mariage, ...) pour en bénéficier.

Le salarié ne disposant pas toujours d'un justificatif au moment où il est confronté à l'événement familial et le portail ne permettant pas de joindre un justificatif une fois le congé saisi et soumis, il est admis que le salarié saisisse sa demande d'absence et fournisse son justificatif a posteriori.

Toutefois, il devra d'une part, prévenir son manager et le service RH, et d'autre part, saisir une absence de la durée correspondante sur le portail de saisie des heures dans les conditions habituelles. A défaut, son absence sera considérée comme un congé sans solde voire comme une absence injustifiée.

Nous restons à votre disposition pour toute information complémentaire.

Bien cordialement

Stéphanie L'HERRON - DRH