

**NOTE D'INFORMATION N°41/2020**

La Défense, le 18 novembre 2020

**Objet : Mise à jour document « absences autorisées »**

Nous vous prions de bien vouloir trouver en pièce jointe la note d'information sur les "Absences autorisées".

Cette note a été mise à jour pour prendre en compte les nouvelles dispositions réglementaires en matière d'absences pour Evènements familiaux et préciser certaines modalités de fonctionnement, notamment :

- ✓ Les récentes évolutions sur les **congé décès et congé deuil** (loi du 9 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles)
- ✓ L'allongement du **congé paternité** (PLFSS-2021)
- ✓ Quelques précisions sur les **envois de documents** (demande par mail ou courrier, conséquence de ne pas envoyer les arrêts de travail à la sécurité sociale)
- ✓ La règle sur la **prise des congés et RTT** et leur report

Conformément à la réglementation les congés doivent être pris avant le 31 mai et les RTT avant le 31 décembre. La direction dénonce l'usage du report des congés et RTT au-delà des limites légales.

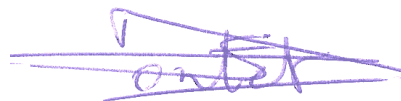
Néanmoins une tolérance d'un mois après les dates légales sera acceptée dans le report des congés et RTT. Elle sera applicable à compter du 1er janvier 2021.

Il est rappelé que les RTT doivent être pris au fur et à mesure de l'année.

Cette note a été soumise et approuvée par les représentants du personnel lors de la réunion du 9 novembre 2020.

Le service RH se tient à votre disposition pour toute information complémentaire.

Gaëlle BONTET  
Ressources HUMAINES



## DISPOSITIONS POUR LES ABSENCES

### Mise à jour du 1<sup>er</sup> janvier 2021

#### I CONGES PAYES

##### **I.1. Dispositions générales**

###### I.1.1 Durée des congés payés

Pour une année de travail effectif ou assimilé, du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, la durée minimale en jours ouvrés des congés payés est de :

- 26 jours pour le personnel non cadre et cadre au forfait horaire
- 28 jours pour le personnel cadre au forfait jours

Le personnel ayant moins d'un an de présence à la possibilité de prendre des congés payés, par anticipation, dans la limite des droits acquis et sur demande écrite (**mail ou courrier**) à son responsable.

###### I.1.2 Principe d'acquisition des droits

Le droit aux congés est calculé annuellement pour la période allant du 01/06/N au 31/05/N+1. Le système KELIO est paramétré pour gérer les congés selon les dispositions de la loi.

Les calculs automatiques des droits aux congés sont réalisés le 1er juin au matin, les informations sont donc disponibles sur les compteurs KELIO à cette date. Le service des Ressources Humaines vérifie les comptes individuels de chacun et renseigne manuellement les exceptions à la règle.

Les droits à congé seront opérationnels dans KELIO en j+5 ouvrés.

Le basculement du solde de congés (CP N) en congés reliquat (CP N-1) s'effectue dans KELIO le 31 mai au soir.

Avant le 31 mai, les congés posés mais non pris avant le 1er juin sont dans le solde des congés N.

Après le 31 mai, ces mêmes congés sont déduits du solde des congés N et ne sont pas repris dans le solde des congés N-1.

**Rappel :** Toute pose de prise de congés dans KELIO est systématiquement déduite de votre solde de congés même si elle n'est pas encore validée par la hiérarchie.

##### **I.2 Congés payés supplémentaires pour ancienneté**

Des congés supplémentaires sont attribués au titre de l'ancienneté reconnue au contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble du personnel, quelle que soit la date d'entrée dans l'entreprise.

La durée des congés mentionnés au paragraphe I.1.1 est augmentée du nombre de jours indiqués ci-après :

0 à 5 ans	0 jour
5 ans et plus	1 jour
15 ans et plus	2 jours
25 ans et plus	3 jours
35 ans et plus	4 jours

Le congé est attribué à partir de la date anniversaire.

Exemple : pour une date anniversaire du 15/09/N, les congés supplémentaires seront attribués le 1/06/N+1.

### I.3 Congés anniversaire

Chaque salarié bénéficiera, dans les 12 mois suivant les 10<sup>ème</sup>, 20<sup>ème</sup> et 30<sup>ème</sup> anniversaire de son entrée dans l'entreprise, et au début de la période d'acquisition des congés, d'un nombre de congés supplémentaires fixé comme suit :

- année du 10<sup>ème</sup> anniversaire = 5 jours ouvrés
- année du 20<sup>ème</sup> anniversaire = 10 jours ouvrés
- année du 30<sup>ème</sup> anniversaire = 15 jours ouvrés

Les jours d'ancienneté acquis au cours de la même année sont déduits des jours de congés anniversaires.

Exemple :

Pour une date anniversaire du 15/09/N, les congés supplémentaires seront attribués à compter du 1/06/N+1.

### I.4 Pose des congés payés

#### Principe

Les congés payés ne peuvent être pris que lorsque la période d'acquisition est achevée, soit à partir du 1<sup>er</sup> juin, à l'exception des dispositions particulières pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté.

Les congés doivent être soldés avant le 31 mai **conformément au code du travail**.

**Toutefois la direction autorise la pose de congés N-1 jusqu'au 30 juin N**

**Ils devront tous être soldés pour le 30 juin N, soit par le placement dans le CET (dans la limite de 10 jours par an) soit par la prise de congés avant le 30 juin.**

**Au-delà, ils seront perdus.**

En outre, sur demande écrite (**mail ou courrier**), des autorisations d'anticipation de congés peuvent être accordées.

Il est rappelé **conformément au code du travail** qu'il est impératif de prendre tout le congé principal (20 jours ouvrés) dans l'année dont au moins 10 jours ouvrés consécutifs au cours de la période estivale (1<sup>er</sup> mai au 31 octobre).

### I.5 Congés supplémentaires de fractionnement

Pour les congés pris entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril, il est attribué les congés supplémentaires suivants :

- 1 jour pour 3 à 4 jours pris
- 2 jours pour 5 jours et plus pris.

La cinquième semaine, les congés de grade<sup>1</sup>, d'ancienneté, ainsi que les congés exceptionnels n'entrent pas dans l'assiette des jours ouvrant droit aux congés supplémentaires de fractionnement.

Le congé supplémentaire de fractionnement n'est acquis qu'après la prise effective des congés. Le compteur correspondant est alimenté dans l'outil KELIO dès que la prise par le salarié correspond aux conditions ci-dessus.

### I.6 Cas des salariés en temps partiel

L'ensemble des dispositions décrites dans les articles I.1 à I.3 et I.5 s'applique à l'identique pour les salariés à temps partiel.

L'article I.4 connaît, quant à lui, quelques aménagements afin de respecter une égalité de traitement dans les droits alloués aux salariés.

---

<sup>1</sup> Ne concernent que les salariés ayant bénéficié de la CCN des sociétés d'Assurances antérieure à 1992  
Absences autorisées

Ainsi, le décompte des jours de congés payés doit s'opérer comme pour les salariés à temps complet. En conséquence, les jours de congés commencent à être décomptés à partir du premier jour ouvré normalement travaillé, puis tous les jours ouvrés compris dans la période de congés (incluant les jours ouvrés habituellement non travaillés).

Exemple : un salarié travaille 4 jours par semaine, les lundi, mardi, jeudi et vendredi. Il part en congé le mardi soir pour deux semaines avec retour un jeudi matin. Ses jours de congé sont décomptés à partir du jeudi, c'est-à-dire le premier jour ouvré normalement travaillé. En revanche, les mercredis "pris" dans sa période de congé, y compris le dernier mercredi du congé, seront décomptés.

## **I.7 Absence RTT**

Le nombre de RTT est fixé chaque année en fonction de la programmation du travail sur l'année et conformément à l'accord temps de travail en vigueur.

Cette programmation tient compte de jours fériés et des jours de fermeture de l'entreprise (jours de ponts), en concertation avec les membres du CSE.

Ces jours de fermeture de l'entreprise sont déduits du nombre total de jours de RTT.

Il est rappelé que les jours de RTT sont calculés sur l'année civile et que les jours de RTT doivent être soldés pour le 31 décembre.

Toutefois la direction autorise la pose de RTT jusqu'au 30 janvier N.

Les RTT de l'année N devront tous être soldés pour le 30 janvier N+1, soit par le placement dans le CET (dans la limite de 4 jours par an) soit par la prise effective de RTT avant le 30 janvier N+1.

Au-delà, ils seront perdus.

## **II. ABSENCES POUR MALADIE OU LIEES A LA MATERNITE**

### **II.1 Maladie du salarié**

Chaque membre du personnel, absent pour cause de maladie, doit avertir ou faire avertir le responsable des ressources humaines dans les 24 premières heures de l'arrêt de travail (sauf cas de force majeure dont il devra apporter la preuve) et envoyer son certificat d'arrêt maladie dans les 48h à son centre de sécurité sociale.

Dans le cas d'un arrêt maladie inférieur ou égal à 3 jours (délai de carence opéré par la Sécurité Sociale), le maintien de salaire reste assuré par l'entreprise.

L'entreprise assure le maintien de salaire dès le premier jour d'arrêt à la condition d'une prise en charge de ce dernier par la Sécurité Sociale. **Il est donc impératif d'envoyer l'arrêt de travail au centre de sécurité sociale dans les 48h. Sans prise en charge de l'arrêt par la sécurité sociale, l'entreprise se réserve le droit de reprendre les salaires versés à tort.**

La présentation d'un certificat médical d'arrêt de travail est obligatoire **pour tout arrêt de travail.**

### **II.2 Maternité / paternité**

#### **II.2.1 Réduction journalière de la durée du travail**

A partir de la déclaration de grossesse et jusqu'à la date de départ en congé maternité, la réduction de la durée du travail journalière de 30 mn prévue par la Convention Collective est portée à une heure.

#### **II.2.2 Absences pour consultations prénatales**

Les absences pour consultations prénatales obligatoires n'entraînent pas de réduction de salaire pour les salariées.

Ces absences seront renseignées en demi-journée dans l'outil KELIO sur justificatif.

### II.2.3 Congés paternité

Le salarié bénéficie d'un congé de paternité de **25 jours** calendaires consécutifs. **Le congé devra avoir démarré avant les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. A défaut, il ne pourra pas être attribué d'indemnité de sécurité sociale.**

**L'employeur devra être informé par écrit de la période du congé au moins un mois à l'avance.**

**La mise en application de cette disposition est effective pour tous les congés pris à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 - (loi PLFSS 2021)**

### **II.3 Absences liées aux charges de famille**

Ces dispositions sont applicables au personnel ayant un an de présence :

- *Conjoint et ascendant*

En cas de maladie du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant de plus de 16 ans vivant au foyer, et dans la mesure où la présence du salarié est indispensable auprès du malade, une journée d'absence avec maintien de la rémunération pourra être accordée par année civile. La présentation d'une justification sera exigée.

- *Enfant malade*

Pour rester auprès d'un enfant malade âgé de moins de 16 ans, le père ou la mère a droit chaque année à 3 jours d'absence rémunérée, et ce, quel que soit le nombre d'enfants dans la famille. Toutefois, ce droit de base sera majoré d'un jour par an et par enfant de moins de 12 ans.

Les droits potentiels sont estimés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année civile.

Un certificat médical attestant que la présence du père ou de la mère auprès de l'enfant est indispensable.

- *Rentrée des classes*

Pour les salariés ayant un enfant ou plusieurs enfants de moins de 7 ans, en application des dispositions de la Convention Collective, il est accordé une journée pour la rentrée des classes. Au-delà, des aménagements d'horaires pourront être accordés aux pères ou mères d'enfants de 7 à 15 ans révolus.

L'âge de l'enfant s'apprécie au 1er janvier de l'année.

Lorsque les deux parents sont salariés dans la même entreprise, un seul un des parents pourra bénéficier de cette autorisation.

- *Congés mère de famille*

Pour les salariées âgées de moins de 22 ans et ayant un enfant ou plusieurs enfants de moins de 15 ans au 30/04, il est accordé deux jours de congés par an et par enfant à charge.

## **II ABSENCES POUR AUTRES MOTIFS**

### **III.1 Congés sans solde**

D'une manière générale, pour tout événement grave ou fortuit concernant le salarié, des aménagements d'horaires ou des congés sans solde pourront être accordés sur demande écrite (**courrier ou mail**).

Dans la limite de 5 jours, aucune justification ne sera demandée.

## III 2 Absences pour événements familiaux

### II.5.1 Dispositions générales

Le personnel, ayant un an de présence minimum, bénéficie, à l'occasion de certains événements et sur présentation d'un justificatif, d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée.

Ces congés, exprimés en jours ouvrés, sont à prendre en une seule fois, l'événement étant inclus dans la période.

Le personnel n'ayant pas un an de présence peut, sur demande préalable, bénéficier de congés sans solde d'une même durée.

### II.5.2 Durée de l'absence

Le conjoint s'entend de toute personne avec laquelle le salarié est marié ou pacsé.

- *Mariage ou conclusion d'un PACS*
  - ⇒ du salarié..... 5 jours  
(4 jours pour le personnel ayant moins de 1 an de présence)
  - ⇒ d'un enfant ..... 1 jour  
(1 jour pour le personnel ayant moins de 1 an de présence)
  - ⇒ d'un frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint ..... 1 jour
  - ⇒ d'un père ou d'une mère et petits enfants du salarié ou du conjoint.... 1 jour
  
- *Décès*
  - ⇒ du conjoint ou du partenaire de PACS ..... 5 jours  
(3 jours pour le personnel ayant moins de 1 an de présence)
  - ⇒ **d'un enfant<sup>2</sup> ..... 7 jours**
  - ⇒ d'un des parents ..... 5 jours
  - ⇒ d'un frère ou d'une sœur ..... 3 jours
  - ⇒ d'un des beaux-parents ..... 3 jours
  - ⇒ d'un grand-parent<sup>2</sup> ..... 2 jours
  - ⇒ d'un petit-enfant<sup>2</sup> ..... 2 jours
  - ⇒ d'un gendre, d'une bru ..... 2 jours
  - ⇒ d'un frère ou d'une sœur du conjoint du salarié ..... 1 jour
  
- ***Congé deuil - enfant de moins de 25 ans ..... 8 jours***  
**(Il doit être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant)**  
**Ce congé est cumulable avec le congé décès ci-dessus.**
  
- *Divers*
  - Déménagement de la résidence principale ..... 1 jour  
Un seul jour sera accordé par année civile.
  
- Congé père à la naissance ou adoption ..... 4 jours  
(3 jours pour le personnel ayant moins de 1 an de présence)

Les congés doivent être pris dans la période de l'événement en cause, sans être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant.

Ainsi, par exemple, en cas de mariage d'un enfant, le jour de congé peut être posé pour la date du mariage, mais aussi la veille de cette date ou le lendemain.

<sup>2</sup> 50% des droits seront accordés lorsque l'événement se déroule dans la famille du conjoint.

Lorsque l'évènement survient durant la période de congés payés ou d'arrêt maladie, les congés relatifs à cet évènement ne sont pas accordés.

Les documents pour les absences autorisées sont à envoyer à [christine.levy@gsaplus.fr](mailto:christine.levy@gsaplus.fr)

#### **IV. PREPARATION A LA RETRAITE – AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Au cours des 24 mois qui précèdent un départ à la retraite, et dans la mesure où celui-ci est décidé par un salarié ayant au moins 61 ans révolus et 15 ans d'ancienneté à la date du départ, il sera attribué les congés payés de préretraite suivants :

- ➡ une demi-journée hebdomadaire entre les 24ème et 12ème mois précédant le départ à la retraite (cumul possible sur deux semaines),
- ➡ une journée hebdomadaire pendant les 12 mois précédant le départ à la retraite.

Ce droit disparaît lorsque le bénéficiaire est en congés payés, RTT ou en arrêt de travail.

#### **V. MEDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL**

A l'occasion de la remise des médailles d'honneur du travail ou de la présentation du diplôme correspondant et dans la mesure où 50 % au moins de l'ancienneté ainsi récompensée a été acquise dans le Groupement ou la profession, il sera attribué au salarié récipiendaire :

- ➡ la médaille d'argent (20 ans de service) : gratification égale à 25 % du salaire de base moyen mensuel,
- ➡ la médaille de vermeil (30 ans de service) : gratification égale à 50 % du salaire de base moyen mensuel,
- ➡ la médaille d'or (35 ans de service) : gratification égale à 100 % du salaire de base moyen mensuel,
- ➡ la grande médaille d'or (40 ans de service) : **gratification égale à 100 % du salaire de base mensuel et 1 jour de congés payés supplémentaire**

Le salaire de base moyen mensuel est égal au douzième du salaire de base annuel de l'année civile en cours.

Cette gratification échappe aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu, dans la limite du salaire mensuel de base du bénéficiaire ; la fraction excédentaire devant être assujettie à cotisations et à impôt.

La gratification sera donnée au salarié le mois suivant la remise du diplôme ou de la confirmation de l'obtention de la médaille par un organisme habilité (préfecture, sous-préfecture, Direccte, ou Mairie).

**ABSENCES AUTORISEES GSA+ : Mise en application 1er janvier 2021**

MOTIF DES ABSENCES	Code du travail (jours ouvrables)	Convention Collective
<b>MARIAGE ou conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité (PACS) *</b>		
du salarié	4 j (Pca)	5 j
d'un enfant du salarié	1 j (Pca)	1 j
d'un ascendant, d'un frère, d'une sœur du salarié ou de son conjoint ou partenaire d'un PACS	NT	1 j (NR)

**NAISSANCE OU ADOPTION**

Congé père à la naissance ou à l'adoption	3 j (Pca)	NT
---	-----------	----

**DECES \***

d'un enfant <sup>2</sup>	5 à 7 j selon âge et situation de l'enfant (pca)	NT
du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du père ou de la mère du salarié	3 j (pca)	NT
d'un frère, d'une sœur ou d'un des beaux-parents du salarié	3 j (Pca)	NT
d'un gendre, d'une bru, d'un grand-parent <sup>2</sup> de l'intéressé	NT	NT
d'un frère, d'une sœur du conjoint	NT	1 j (NR)

<sup>2</sup> : 50% des droits seront accordés lorsque l'évènement se déroule dans la famille du conjoint. Selon la loi 7 jours pour les enfants ayant - de 25 ans ou ceux, quelque soit leur âge ayant un enfant  
 Congé deuil \*\*: issu loi du 9 juin 2020 visant à l'amélioration des droits des travailleurs et à l'accompagnement des familles (décret du 8/10/2020). Ce congé peut être fractionné en deux périodes.  
 Il doit être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Versement des indemnités journalières équivalent à celles prévues en cas de congé maternité

**DIVERS**

Absence mère de famille de moins de 22 ans au 30/04 - enfant de moins de 15 ans	2 jours par an et par enfant à charge	NT
Déménagement	NT	NT

GSA			
PERSONNEL PRESENCE > 1 an		PERSONNEL PRESENCE < 1 an	
Durée de l'absence	Observation	Durée de l'absence	Observation
5 jours	Rémunéré	4 jours	Rémunéré
1 jour	Rémunéré	1 jour	Rémunéré
1 jour	Rémunéré	1 jour	A récupérer ou sans solde

4 jours	Rémunéré	3 jours	Rémunéré
---------	----------	---------	----------

Evolution CT : 5=>7 jours

7 jours	Rémunéré	7 jours	Rémunéré
5 jours	Rémunéré	3 jours	Rémunéré
3 jours	Rémunéré	3 jours	Rémunéré
2 jours	Rémunéré	Prorata mini 1 jour	A récupérer ou sans solde
1 jour	Rémunéré	1 jour	A récupérer ou sans solde

2 jours par an	Rémunéré	2 jours par an	Rémunéré
1 jour	Rémunéré	1 jour	A récupérer ou sans solde



**ABSENCES AUTORISEES GSA+ : Mise en application 1er janvier 2021**

MOTIF DES ABSENCES	Code du travail (jours ouvrables)	Convention Collective
--------------------	-----------------------------------	-----------------------

**MALADIE DANS LA FAMILLE**

D'enfants de moins de 16 ans	3 jours par an - 5 jours si enfant moins de 1 an ou 3 enfants de moins de 16 ans	3 jours par an (présence art 75) enfant -12 ans
d'un membre de la famille (conjoint, enfant +16 ans ou ascendant vivant au foyer) sous réserve présence indispensable auprès du malade	NR	NT
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant du salarié	2 j	NT

*Un certificat médical est exigé pour toutes les absences pour maladie et doit parvenir au service des Ressources Humaines dans les 3 jours. Lorsque le salarié tombe malade durant la période de congés payés, ses congés ne sont pas reportés.*

GSA			
PERSONNEL PRESENCE > 1 an		PERSONNEL PRESENCE < 1 an	
Durée de l'absence	Observation	Durée de l'absence	Observation
3 jours si enfants -16 ans + 1 jour suppl. par enfant de moins de 12 ans	Rémunéré	3 jours	Sans solde
1 jour par an ou plus avec accord de la hiérarchie	Rémunéré sur justificatif	1 jour par an ou plus avec accord de la hiérarchie	A récupérer ou sans solde
2 jours	Rémunéré	2 jours	Rémunéré

**MATERNITE**

Consultations prénatales	absences pour consultations prénatales obligatoires : pas de réduction de salaire	absences pour consultations prénatales obligatoires : pas de réduction de salaire
Réduction journalière de la durée du travail	NT	30 mn par jour (à partir date déclaration) 1h pd les 4 semaines qui
Congé maternité 1er ou 2e enfant	16 semaines	20 semaines
Congé maternité 3e enfant	26 semaines	26 semaines

visites obligatoires	Rémunéré	visites obligatoires	A récupérer ou sans solde
30 mn par jour (à partir date déclaration) 1 h pd les 4 semaines qui précèdent le	Rémunéré	30 mn par jour (à partir date déclaration) 1 h pd les 4 semaines qui précèdent le	Rémunéré
20 semaines	Rémunéré	20 semaines	Rémunéré
26 semaines	Rémunéré	26 semaines	Rémunéré

**PATERNITE**

Congés paternité	25 jours (week end inclus)	
------------------	----------------------------	--

25 jours (week end inclus)	Rémunéré selon conditions CPAM	25 jours (week end inclus)	Rémunéré selon conditions CPAM
----------------------------	--------------------------------	----------------------------	--------------------------------

*Augmentation de 11 jours calendaires à 25 jours calendaires*

<b><u>RENTREE DES CLASSES</u></b>	NT	1 jour enfant - 7 ans
-----------------------------------	----	-----------------------

1 jour (celui de la rentrée) enfants moins de 7 ans le jour de la rentrée, aménagement d'horaire au-delà	Rémunéré		
--	----------	--	--

**ABSENCES AUTORISEES GSA+ : Mise en application 1er janvier 2021**

MOTIF DES ABSENCES	Code du travail (jours ouvrables)	Convention Collective
--------------------	--------------------------------------	-----------------------

GSA	
PERSONNEL PRESENCE > 1 an	PERSONNEL PRESENCE < 1 an

**CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES : pour ancienneté**

0 à 5 ans	NT	NT
5 ans à 15 ans	NT	NT
15 ans à 25 ans	NT	NT
25 ans à 35 ans	NT	NT
35 ans et plus	NT	NT

0 j
1 j
2 j
3 j
4 j

**CONGES EXCEPTIONNELS : pour l'année anniversaire ancienneté**

du 10 ème	NT	5 j
du 20 ème	NT	10 j
du 30 ème	NT	15 j

5 j	Dédution faite des jours attribués au titre de l'ancienneté cette année là
10 j	
15 j	

**Pca : pas de condition d'ancienneté / NR : non rémunéré / NT: non traité**

\* **Evènements familiaux :** Les congés doivent être pris au moment des événements en cause. Le jour d'autorisation d'absence ainsi accordé n'est pas nécessairement pris le jour de l'évènement le justifiant, mais dans la période entourant cet évènement. Ainsi, par exemple, en cas de mariage d'un enfant, le jour de congé peut être posé pour la date du mariage, mais aussi la veille de cette date ou le lendemain.

Lorsque l'évènement survient durant la période de congés payés ou d'arrêt maladie, les congés relatifs à cet évènement ne sont pas accordés

**PREPARATION A LA RETRAITE**

du 24e mois au 13 mois avant le départ en retraite	NT	NT
du 12e mois au dernier mois avant la retraite	NT	NT

1/2 jour hebdomadaire de CP pouvant être cumulé sur deux semaines	Conditions d'octroi : - salarié âgé de 61 ans minimum - 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou la branche professionnelle à la date du départ
1j hebdo de CP	