



Le 20 février 2025,

NOTE D'INFORMATION N° 12/2025

Objet : Mise à jour du document « Absences Autorisées »

Vous trouverez en pièce jointe le document sur les « Absences Autorisées » approuvé par les membres du CSE lors de la réunion du 13 février 2025.

Le document détaille l'ensemble des absences autorisées au sein du GSA+ ainsi que les modalités de leur prise.

Les dispositions réglementaires ont été mises à jour et des aménagements internes, notamment pour les absences événements familiaux, préparation à la retraite et médaille du travail.

Ces dispositions sont applicables à effet du 1er avril 2025, en remplacement de celles en vigueur.

Ce document sera également accessible sur l'intranet du GSA+.

Le service RH reste à votre disposition pour toute information complémentaire.

Gaëlle BONTET
Directeur

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G. Bontet', is written over a horizontal blue line.

DISPOSITIONS POUR LES ABSENCES GSA+ Application 01 avril 2025

I CONGES PAYES

I.1. Dispositions générales

I.1.1 Durée des congés payés

Pour une année de travail effectif ou assimilé, du 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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^{ème}, 20^{ème} et 30^{ème} 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^{ème} anniversaire = 5 jours ouvrés
- Année du 20^{ème} anniversaire = 10 jours ouvrés
- Année du 30^{ème} anniversaire = 15 jours ouvrés

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

Attribution des jours :

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^{er} 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 (1er mai au 31 octobre).

I.5 Congés supplémentaires de fractionnement

Pour les congés pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, il est attribué les congés supplémentaires suivants :

- 1 jour pour 3 à 5 jours pris
- 2 jours pour 6 jours et plus pris.

La cinquième semaine, les congés de grade (salariés ancienne convention), 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 est acquis dans la mesure où les congés posés sont effectivement pris. Dans le cas où les congés seraient annulés, pour quelle que raison que ce soit, les congés de fractionnement en découlant seraient annulés.

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.

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 Absences 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 l'employeur par tout moyen à sa convenance le plus rapidement possible et transmettre le justificatif dans les 48h au plus tard.

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, si le salarié a au moins 3 mois d'ancienneté.

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.

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 six 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^{er} juillet 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^{er} janvier de chaque année civile.

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

Cette disposition est applicable après 12 mois de présence effective dans l'entreprise, en application de l'article 75 de la CNN - 3 mois si le salarié justifie au moins 12 mois de présence chez un autre employeur couvert par la CNN.

- *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 1^{er} janvier de l'année.

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

Cette disposition est donnée sans condition d'ancienneté.

- *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*

- Salarié5 jours
(4 jours pour le personnel ayant moins de 1 an de présence)
- Enfant *1 jour
- Frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint1 jour
- Père ou d'une mère et petits enfants du salarié ou du conjoint.....1 jour

- *Décès*

- Conjoint ou du partenaire de PACS.....5 jours
(3 jours pour le personnel ayant moins de 1 an de présence)
- Enfant *14 jours
- Parent5 jours
3 jours pour le personnel ayant moins de 1 an de présence
- Frère ou sœur3 jours
3 jours pour le personnel ayant moins de 1 an de présence
- Grand-parent2 jours
- Petit-enfant.....2 jours
- Gendre, belle-fille2 jours
- Beaux-parents * 3 jours
- Frère ou sœur du conjoint du salarié.....1 jour

- *Congé deuil * – quelque soit l'âge de l'enfant8 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 principale1 jour
Un seul jour sera accordé par année civile.

- *Congé père à la naissance ou adoption4 jours*

(3 jours pour le personnel ayant moins de 1 an de présence)

**pas de condition d'ancienneté*

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

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 contactrh@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 63 ans révolus et 10 ans au sein d'une entreprise relevant de la CNN dont 5 ans au sein du GSA+ 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 le collaborateur justifie des conditions cumulatives suivantes :

- 5 ans de présence dans le groupement
- 50 % au moins de l'ancienneté acquise dans le Groupement ou dans une entreprise adhérente à la convention de l'assurance, de la mutualité ou du courtage,

il sera attribué au salarié récipiendaire :

- la médaille d'argent (20 ans de service) : gratification égale à 25 % du salaire de base mensuel,
- la médaille de vermeil (30 ans de service) : gratification égale à 50 % du salaire de base mensuel,
- la médaille d'or (35 ans de service) : gratification égale à 100 % du salaire de base 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

Cette gratification échappe aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

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).