

**Avenant n° 3 du 25/09/2006**

**Portant sur diverses mesures liées à la durée du travail, aux congés spéciaux et la maternité**

**Article 1**

**Dans le Chapitre VI - Durée du travail, l'article 16 intitulé « Repos Hebdomadaire » est remplacé par un article 16 intitulé « Travail effectif et Repos hebdomadaire » :**

**16-1 Travail effectif**

Sont assimilés à des périodes de travail effectif notamment :

- les périodes de congés payés ;
- les congés spéciaux, les congés de formation économique, sociale et syndicale et autres congés de formation ;
- les absences pour maternité ou adoption ;
- les absences pour accident du travail ou maladies professionnelles limitées à une durée d'un an ;
- les congés syndicaux ;
- les périodes de service national obligatoire, les périodes de service civil ;
- les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail

Sont également considérées comme périodes de travail effectif, pour les salariés ayant un an de présence, les absences pour maladie dans la limite de trois mois par période de référence.

**16-2 Repos hebdomadaire**

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours consécutifs sauf accord de réduction du temps de travail incluant des modalités de modulation au sein de l'entreprise ou à la demande expresse du salarié exprimée par écrit avant le 30 novembre et valable pour l'année civile suivante.

**Article 2**

**Dans le Chapitre IX – l'article 28 - Autres Congés, est remplacé par :**

**28-1 : Congés pour évènement d'ordre familial**

Tout salarié, père ou mère, présentant un certificat médical concernant un enfant de moins de 16 ans, malade, accidenté ou handicapé, dont il a la charge, a droit à un congé rémunéré de 3 jours par an. Ce congé est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants, ou plus, âgés de moins de 16 ans.

Au-delà de ce congé rémunéré, les parents ont droit à des congés sans solde, sans que la somme de ceux-ci puisse être supérieure à trois mois par an.

PM UB  
B7 ECD B 1  
meber



En cas de maladie, d'accident ou de handicap d'un enfant à charge au sens de la sécurité sociale, tout salarié ayant un an d'ancienneté a droit à travailler à temps partiel pendant une durée de 6 mois, renouvelable une fois.

A l'issue de cette période, l'intéressé retrouve son emploi ou un emploi similaire ayant une rémunération équivalente.

### **28-2 : Congé de formation économique, sociale et syndicale**

Ces congés ne peuvent être inférieurs à deux jours, sont assimilés à du travail effectif et donnent lieu à une rémunération par les employeurs dans les entreprises comptant au moins dix salariés.

Les modalités d'attribution seront effectuées conformément au code du travail, ils s'imputent normalement sur un contingent annuel de douze jours.

Toutefois, les salariés titulaires d'un mandat syndical bénéficieront d'un congé rémunéré selon les modalités suivantes :

- 2 jours au niveau départemental ;
- 4 jours au niveau régional ;
- 6 jours au niveau national.

### **28-3 : Congé de maternité**

Le code du travail prévoit entre autre que la salariée a droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après cette date.

Dans le cas où le ménage compte déjà deux enfants au moins, la période commence huit semaines avant la date présumée d'accouchement et se termine dix-huit semaines après.

La durée des congés est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté.

En outre la salariée à temps complet, bénéficie à partir du 6<sup>ème</sup> mois de grossesse d'une réduction du temps de travail d'une heure par jour.

Lorsque l'état de l'intéressée nécessitera un changement d'emploi, éventuellement après avis du médecin du travail, ce changement sera temporaire et devra cesser dès que l'état de santé de la femme lui permettra de reprendre son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Le changement d'affectation ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

### **28-4 : Congé parental**

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an, à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans en vue de son adoption, a le droit, sous réserve des dispositions du code du travail, soit de bénéficier d'un congé parental durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée du travail d'au moins 1/5 sans que son activité puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le salarié ayant obtenu un congé parental ou une durée de travail réduit prenant fin au 3ème anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, a droit à une prolongation d'un an. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

ECD  
PM  
B7  
AB  
DD  
2  
mcbad  
P



**Convention Collective Nationale N° 3175**

L'employeur doit être avisé par pli recommandé avec accusé de réception. Pendant l'activité à temps partiel ou à l'occasion de prolongations, le salarié ne peut modifier la durée choisie, sauf accord de l'employeur.

**28-5 : Le congé sans solde**

Exception faite de celui ci-dessus 28-1, il ne peut intervenir qu'après accord écrit entre employeur et salarié.

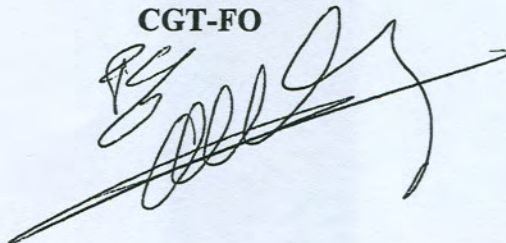
**Article 3**

Le Présent avenant prend effet à la date de signature du présent avenant.

Il fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

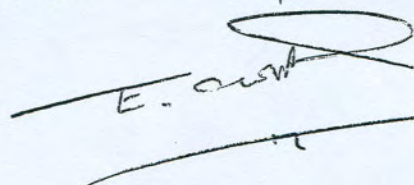
**CGT**

**CGT-FO**



**CFDT Fds  
Enrique CUEVAS**

Fait à Paris, le 25

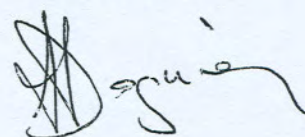


**CFTC**

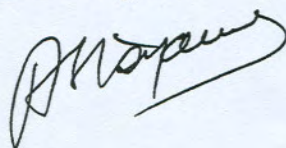
**CFE-CGC  
Marie Christine BOULLY**



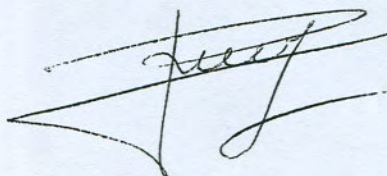
**UNECTOURE  
A. Daguier**



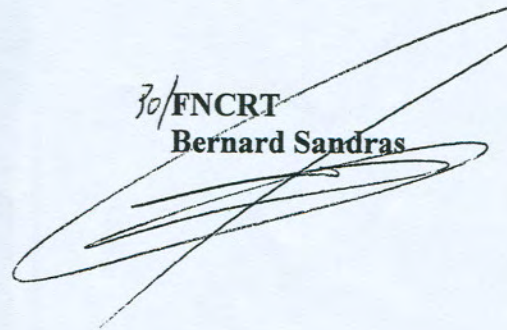
**FNOTSI  
Annie Stoyanov**



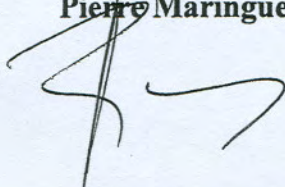
**FNC DT  
Norbert Bouvet**



**FNCRT  
Bernard Sandras**



**FNSRLA  
Pierre Maringue**



**FNGF  
Bernard de Ternay**

