



## SPECIAL « VOS DROITS » AUX CONGES, EVENEMENTS PARTICULIERS...

Même si ce n'est pas le premier, ce « vos droits » spécial congés, absence médecin, tolérance trimestrielle, etc., est aussi un rappel adressé à votre hiérarchie et/ou à votre RH qui ont, pour certains d'entre eux, une fâcheuse tendance à oublier certains articles de l'accord d'entreprise.

L'accord d'entreprise, toujours en vigueur et donc applicable, a été signé par la direction et les organisations syndicales le 19 juillet 1989

Fait en 10 exemplaires à MULHOUSE, le 19 juillet 1989

LE PRESIDENT DU DIRECTOIRE Jean-Paul MARBACHER

Jean-Paul MARBACHER

LE DELEGUE SYNDICAL CENTRAL CFDT

Daniel BRUCHLEN

LE DELEGUE SYNDICAL CENTRAL CFE-CGC

Raymond PFLIEGER

LE DELEGUE SYNDICAL CENTRAL CGT

Michel ESTEVEZ

Cet accord est disponible sur le référentiel (lotus). Recherchez « accord d'entreprise »

Intitulé du document	Tronc commun de l'accord d'entreprise CLEMESSY SA	
Sujet traité	Accord d'entreprise	N° d'ordre : 1
Type de document	Doc. contractuels, réglementaires ou légaux	
Auteur	Leon PALERMITI	
Date d'application	25/02/2016	Date limite d'application
Note numérotée N°	Indice 3	
Niveau d'accès	Public	

Certaines pages ont été barrées (comme congés pour événements familiaux). Cela ne veut pas dire qu'elles ne sont plus valables mais que les articles ont été remplacés et améliorés.



Vous les retrouverez sous la rubrique « Prosper », via le référentiel. C'est sûr, votre direction n'en fait pas la « publicité » mais que voulez-vous, vous lui manquez tant lorsque vous êtes absents !....

Plus sérieusement, voici un récapitulatif de **VOS** droits :

<b>PRO</b> cédures <b>S</b> ervice <b>PER</b> sonnel	<b>CONGES "AVANTAGES ENTREPRISE"</b>	DATE : 21.07.2015
		PAGE : 3 - A

( cf article 24 de la Convention Collective du Travail de la Métallurgie du Haut-Rhin du 22.12.95 et article 16 du tronc commun de l'Accord d'Entreprise )

<b>EVENEMENTS</b>	<b>DUREE DU CONGE</b>	
	<b>Sans condition d'ancienneté</b>	<b>Après 6 mois d'ancienneté</b>
- Mariage du salarié	1 semaine	1 semaine
- PACS du salarié	4 jours	4 jours
- Mariage d'un enfant (*)	1 jour	2 jours
- Naissance d'un enfant	3 jours	3 jours
- Communion solennelle ou confirmation d'un enfant (*)	-	1 jour
- Décès du conjoint, décès du partenaire lié par un PACS, décès d'un des enfants (*)	1 semaine	1 semaine
- Décès parents, beaux-parents par mariage ou par PACS, (**) grands-parents (du salarié)	3 jours	3 jours
- Décès frère ou sœur (du salarié) (***)	2 jours	2 jours
- Déménagement (par période de 12 mois)	1 jour	1 jour si changement d'adresse : 2 jours
- Noces d'argent du salarié	-	1 jour
- Noces d'or du salarié	-	3 jours
- 30ème anniversaire d'entrée dans la Société	-	2 jours
- 40ème anniversaire d'entrée dans la Société	-	3 jours
- Décès d'un petit-enfant (Réunion DP du 04.09.2003)	1 jour	1 jour

(\*) uniquement si lien de parenté directe avec l'enfant

(\*\*) ne s'entend pas pour le décès du nouveau conjoint du père ou de la mère du salarié

(\*\*\*) ayant au moins un parent commun

Ces absences spécifiques correspondant à des évènements familiaux, doivent obligatoirement avoir lieu au moment de l'évènement (sauf pendant la période de congés, où le report est toléré suivant des modalités définies en accord avec la hiérarchie).

Elles n'entraînent aucune réduction de rémunération.



NATURE CONGES	CATEGORIES CONCERNEES	OBJET OUVERTURE DES DROITS	DROITS
CONGE PRINCIPAL	TOUTES CATEGORIES	Temps travail effectif (présence entreprise + périodes assimilées) Minimum requis : 1 mois ou 4 semaines	<b>30 jours ouvrables</b> ( = 2,5 jours par mois de travail effectif )
CONGES SPECIAUX	JEUNES MERES DE FAMILLE	Age + charges de famille + age enfants à charges	<b>Si &lt; 22 ans au 30.04 de l'année en cours :</b> * Si enfant à charge < 15 ans : + 2 jours, * Si congé calculé sur présence < 6 jours : + 1 j. NB : se cumule avec possibilité de 30 jours ouvrables jeunes travailleurs
FRACTION -NEMENT HORS PERIODE	TOUTES CATEGORIES	Droit principal mini > 12 jours.  Solde hors période ( exclus la 5ème semaine et les congés hors 30 jours légaux ) :	Anticipation ou solde :  Si > 3 ou 4 jours ouvrés : + 1 jour Si > 5 jours ouvrés : + 2 jours
ANCIENNETE	NON CADRES	ANCIENNETE	10 ans : +1 jour ouvrable 15 ans : + 2 jours ouvrables 20 ans :+ 3 jours ouvrables 25 ans : + 3 jours ouvrables + indemn. 1 jrs (1) 35 ans : + 3 jours ouvrables + indemn. 2 jrs (1)
	CADRES positions 1 & 11	AGE + ANCIENNETE	Si < 35 ans <b>ou</b> < 3 ans de présence : + 3 jours Si > 35 ans <b>et</b> > 3 ans de présence : + 4 jours (2)
STATUTAIRES	CADRES Position III	STATUT CADRE Position III	6 jours ouvrables
SANS SOLDE	JEUNES TRAVAILLEURS	AGE	Si < 22 ans au 30.04 de l'année en cours : 30 jours ouvrables SANS SOLDE = 30 jours - nbre jours
RAPPEL EN COURS	NON CADRES	Initiative employeur	. Majoration indemnité de congé de 10 % . Frais exposés à la charge de l'employeur
DE CONGES	CADRES	Mesure individuelle	. + 2 j. de congé suppl. . Frais exposés à la charge de l'employeur

(1) Inclus dans DROIT ANCIENNETE à raison de 7,7 h par jour

(2) Si conditions non remplies : 3 jours (ex. : + 35 ans et - 3 ans d'ancienneté)

RAPPELS : - Période de référence d'acquisition des droits aux congés : du 1er juin au 31 mai

- Période de prise de congé : du 1er mai au 31 octobre.

Concernant le congé principal : la loi a changé. Il est calculé à présent dès l'embauche.



## Et enfin, voici ce qui apparaît dans l'accord d'entreprise :

### ARTICLE 21 : Absences maladies non déclarées à la Sécurité Sociale

#### Absence du salarié

Il est toléré que chaque salarié puisse s'absenter dans la limite d'une journée par trimestre, en cas de maladie n'ayant pas fait l'objet d'une prescription médicale. Pour en bénéficier, le salarié devra prévenir sa hiérarchie, à défaut le correspondant SP, le jour même.

#### Maladie d'un enfant

- Sur présentation d'un certificat médical, les mères et les pères de famille peuvent, en cas de maladie d'un enfant de moins de 12 ans, regrouper les journées trimestrielles prévues plus haut (dans la limite de la tolérance annuelle prévue).

- Les mères "Chefs de famille" peuvent bénéficier, en cas de maladie d'un enfant, et sur présentation d'un certificat médical, de jours supplémentaires d'absence selon le schéma suivant :

\* sans préjuger des dispositions exposées plus haut, + 3 jours complémentaires par an, lorsque l'enfant est âgé de moins de 6 ans.

.../...

19.07.1989 - DRH/JBO/MS/PS - DELEGUES SYNDICAUX

 M.A.

13.

\* + 2 jours complémentaires par an, lorsque l'enfant est âgé de moins de 12 ans.

- Les cas particuliers pourront être aménagés spécifiquement après aval de la hiérarchie.

### ARTICLE 22 : absences pour consultation médicale

Lorsqu'un salarié est obligé de s'absenter pendant les heures de travail pour se rendre chez le médecin ou chez le dentiste, son salaire effectif sera maintenu dans la limite de 20 heures par an.

Ce droit pourra être étendu pour des cas particuliers, dûment justifiés, après avis du médecin de travail, et aval de la hiérarchie.

En conclusion, n'oubliez pas qu'en cas de manquement à une règle de l'entreprise, l'employeur peut vous sanctionner.

**Quand c'est l'employeur qui déroge à un accord, il n'est pas exempt de poursuites : inspection du travail, tribunal, prud'hommes.**

Il ne peut pas, par exemple, vous refuser des heures « pour consultation médicale » ou barrer une tolérance trimestrielle sur votre feuille d'heures et surtout sans vous avertir ! (PV d'une réunion DP/Direction du 16/3/2016 « ... le cas échéant, le salarié doit en être informé ».)

N'hésitez plus à nous remonter toutes les « tracasseries » dont vous êtes l'objet.  
**C'est ainsi que nous pourrons, concrètement, défendre vos droits !**

**UNSA CLEMESSY**

1<sup>er</sup> décembre 2016

UNSA CLEMESSY

[unsa.clemessy@gmail.com](mailto:unsa.clemessy@gmail.com)

[unsa-clemessy.fr](http://unsa-clemessy.fr)