



## **AVENANT n° 7 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517), portant révision du chapitre VIII « Congés du salarié »**

*(Étendu par [arrêté ministériel du 3 février 2023](#) publié au JORF du 17 février 2023.  
En vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2023.)*

### **Préambule**

Les organisations représentatives dans le champ de la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) ont consacré plusieurs réunions à examiner l'actualisation de la convention collective nationale, en supprimant certains articles devenus obsolètes, en modifiant et en ajoutant certains autres articles.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont convenu de conclure plusieurs avenants successifs, récapitulant, pour un ou plusieurs chapitres de la convention collective nationale, les suppressions, ajouts et modifications évoqués ci-dessus.

Le présent avenant est relatif au chapitre VIII de la convention collective nationale, intitulé « Congés du salarié ».

### **Dispositions préliminaires**

I.- Le chapitre VIII de la convention collective nationale, intitulé « Congés du salarié », est désormais intitulé de la manière suivante : « Congés du salarié. – Événements de la vie personnelle et familiale ».

II.- Le plan suivant est ajouté en tête du chapitre VIII :

- Article 1 – Congés payés
- Article 2 – Congés exceptionnels
- Article 3 – Dispositions particulières relatives à la maternité
- Article 4 – Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Article 5 – Congé d'adoption

- Article 6 – Congé pour enfant malade
- Article 7 – Congé parental d'éducation et passage à temps partiel
- Article 8 – Congé de présence parentale
- Article 9 – Jours fériés

### **Article 1<sup>er</sup>**

L'article 1, intitulé « Congés payés », est ainsi modifié :

I.- Le deuxième alinéa est désormais ainsi rédigé :

« Le salarié a droit à un congé de 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail effectif ou absences assimilées à du travail effectif par une disposition législative ou conventionnelle prévue à cet effet. La durée totale du congé exigible selon ce calcul ne peut excéder 30 jours ouvrables. Conformément à l'article L. 3141-4 du code du travail, un mois de travail est égal à quatre semaines ou à 24 jours de travail quand la durée du travail est répartie sur 6 jours. »

II.- Le troisième alinéa est désormais ainsi rédigé :

« À partir de 10 ans de présence, des congés supplémentaires seront accordés en fonction de l'ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie au 31 mai de l'année de référence pour l'acquisition des congés :

- 1 jour ouvré pour 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrés pour 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrés pour 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 jours ouvrés pour 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 jours ouvrés pour 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise. »

III.- Au cinquième alinéa, les mots : « des délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique ».

IV.- À la suite du sixième et dernier alinéa sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :

« Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour de congé supplémentaire si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congés annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap. »

### **Article 2**

L'article 2, intitulé « Congés pour événements familiaux », est ainsi modifié :

I.- À l'intitulé, les mots « pour événements familiaux » sont remplacés par le mot : « exceptionnels ».

II. Le premier alinéa est désormais ainsi rédigé :

« En dehors des congés annuels et de tout autre congé prévu par les dispositions légales en vigueur, des congés exceptionnels payés sont accordés, sur justificatif, au personnel au moment des événements familiaux suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié : 4 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ouvré + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint du salarié, de la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité, ou du concubin du salarié : 3 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- décès d'un enfant du salarié : 5 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté. Ce congé est porté à 7 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté lorsque l'enfant était âgé de moins de 25 ans, si l'enfant quel que soit son âge était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.
- En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a également droit à un congé de deuil de 8 jours, selon les modalités légales et réglementaires en vigueur ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- décès d'un grand-parent du salarié : 1 jour ouvré ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrés sont accordés pour chaque naissance au salarié père ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un Pacs. Les modalités de prise seront réglées conformément aux dispositions du code du travail. Ce congé peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant visé à l'article 4 ci-dessous ;
- adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés sont accordés au salarié lors de l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption. Les modalités de prise seront réglées conformément aux dispositions du code du travail. Ce congé peut être cumulé avec le congé d'adoption visé à l'article 5 ci-dessous ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- journée défense et citoyenneté : 1 jour ouvré (la journée de participation). »

III.- Au cinquième alinéa, les mots : « égale au » sont remplacés par les mots : « prenant en compte le ».

### **Article 3**

À la suite de l'article 2 visé ci-dessus est inséré un article 3, intitulé « Dispositions particulières relatives à la maternité ». Ce nouvel article 3 est ainsi rédigé :

Préliminairement il est rappelé que l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12 du code du travail, pour prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte. Il en va de même pour la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation conformément à l'article L. 2141-2 du code de la santé publique.

Les règles applicables au congé de maternité, notamment la durée de ce congé, sont déterminées par les dispositions des articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

### 3.1. Diminution du temps de travail

À partir du début du 5<sup>e</sup> mois de grossesse, la salariée qui a plus de 1 an d'ancienneté sera autorisée à arriver 1/4 d'heure plus tard le matin ou à partir 1/4 d'heure plus tôt le soir, la durée ne pouvant excéder 1/4 d'heure dans la journée, et ce sans perte de salaire.

À partir du 6<sup>e</sup> mois de grossesse, la salariée qui a plus de 1 an d'ancienneté sera autorisée à arriver 1/2 heure plus tard le matin et à partir 1/2 heure plus tôt le soir, la durée ne pouvant excéder 1 heure dans la journée, et ce sans perte de salaire.

Avec l'accord des parties, ces deux fractions d'heure pourront être groupées soit le matin, soit le soir, sans pouvoir excéder 1 heure.

Cette diminution du temps de travail s'applique par journée travaillée et ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un cumul ou d'une récupération entre plusieurs journées travaillées. À titre d'exemple, il n'est pas possible de cumuler cinq demi-heures pour arriver un matin deux heures et demie plus tard.

Pour les salariées ayant plus de 1 an d'ancienneté et ayant travaillé moins de 4 heures dans la journée, cette réduction horaire sans perte de salaire s'appliquera pour moitié soit 1/4 heure au début de la période de travail et 1/4 heure en fin de période, la durée ne pouvant excéder 1/2 heure dans la journée, et ce sans perte de salaire.

### 3.2. Autorisations d'absence

Sous réserve d'en informer l'employeur ~~1 semaine à l'avance~~<sup>1</sup>, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre 1<sup>er</sup> du titre IV du livre 1<sup>er</sup> de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

---

<sup>1</sup> « À l'article 3, au 1<sup>er</sup> alinéa de la mention "3.2 Autorisation d'absence", les termes "1 semaine à l'avance" sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 3 février 2022 – Art. 1.)

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération sur présentation d'un justificatif. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

### 3.3. Aménagement du poste de travail

Afin d'optimiser les conditions de travail des salariés en état de grossesse, il est convenu que chaque déclaration de grossesse transmise à la direction de l'entreprise générera la mise en œuvre d'un entretien sur les aménagements éventuels des conditions de travail de la salariée afin d'adapter ces dernières à l'état de l'intéressée.

L'entreprise s'assurera notamment :

- de la présence dans l'espace de travail de sièges adaptés sur lesquels la salariée pourra temporairement s'asseoir lorsque la salariée occupe un poste de travail en station debout (vente...);
- de l'aménagement éventuel du poste de travail, notamment concernant le port des charges (par exemple, port unitaire, seuil de charge, moyen de manutention, etc., étant rappelé que l'utilisation du diable pour le transport de charges est interdite aux femmes enceintes) et les postures de travail (limitation des positions accroupies ou penchées, hauteur des étagères, etc.) ;
- du respect des dispositions réglementaires relatives à l'exposition des femmes enceintes et allaitantes à des substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, ainsi qu'à des allergènes potentiels.

*L'ensemble de ces mesures d'adaptation seront définies en cohérence avec les besoins et les contraintes de fonctionnement du magasin ou du service<sup>2</sup>.*

Elles seront prises en concertation entre le responsable et la salariée et n'auront pas d'incidence sur la rémunération.

Le comité social et économique, lorsqu'il existe, sera informé une fois par an des mesures prises en faveur des femmes enceintes.

### 3.4. Allaitement

Pendant 1 année à compter du jour de la reprise, les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail dans les conditions définies par le code du travail pour les modalités de prise (fractionnement...).

---

<sup>2</sup> « À l'article 3, le 6<sup>e</sup> alinéa de la mention "3.3 Aménagement du poste de travail" est étendu sous réserve du respect des dispositions protectrices de la maternité, notamment des articles L. 1225-7, L. 1225-9, L. 1225-10 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 19 janv. 1999, n° 96-44.978, n° 339 P : Bull. civ. V, n° 28). » (Arrêté d'extension du 3 février 2022 – Art. 1.)

Pendant les 3 mois suivant la reprise, ces heures sont rémunérées. Pendant les 9 mois suivants, ces heures ne sont pas rémunérées. »

#### **Article 4**

À la suite du nouvel article 3 visé ci-dessus est inséré un article 4, intitulé « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ». Ce nouvel article 4 est ainsi rédigé :

##### « Article 4 – Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le salarié père, ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, et de manière plus générale le second parent, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée de 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissances multiples) :

- 4 jours calendaires consécutifs obligatoires, à prendre après les 3 jours de congé de naissance ;
- 21 jours calendaires, à prendre dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant (28 jours en cas de naissances multiples).

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail. Ces périodes de suspension sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

Les modalités de prise et de fractionnement sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

#### **Article 5**

À la suite du nouvel article 4 visé ci-dessus est inséré un article 5, intitulé « Congé d'adoption ». Ce nouvel article 5 est ainsi rédigé :

##### « Article 5 – Congé d'adoption

Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

Le congé d'adoption est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur (notamment durée, fractionnement, répartition, etc.).

Le salarié devra avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension son contrat de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. »

#### **Article 6**

L'ancien article 3, intitulé « Congé pour enfant malade », devient l'article 6, en conservant le même intitulé. Cet article 6 est désormais ainsi rédigé :

## « Article 6 – Congé pour enfant malade



Sur présentation d'un certificat médical, le salarié a le droit de bénéficier d'une autorisation d'absence de :

- 3 jours par année civile (dont 2 rémunérés par l'employeur) en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge ;
- 4 jours par année civile (dont 3 rémunérés par l'employeur) si le salarié assume la charge de 2 enfants âgés de moins de 16 ans ;
- 5 jours par année civile (dont 3 rémunérés par l'employeur) si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. »

## **Article 7**

L'ancien article 4, intitulé « Congé parental », devient l'article 7, intitulé « Congé parental d'éducation et passage à temps partiel ». Cet article 7 est désormais ainsi rédigé :

### « Article 7 – Congé parental d'éducation et passage à temps partiel

Le salarié, s'il justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou à la date de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption, qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, peut bénéficier dans les conditions légales et réglementaires en vigueur :

- soit d'un congé parental d'éducation. Le congé parental d'éducation entraîne la suspension du contrat de travail ;
- soit de la réduction de sa durée de travail.

Au terme du congé parental d'éducation, le salarié sera réintégré dans un emploi de même catégorie garantissant son salaire antérieur si la durée du travail est identique, le cas échéant revalorisé dans les conditions définies par la loi.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise. »

## **Article 8**

À la suite de l'article 7 visé ci-dessus est inséré un article 8, intitulé « Congé de présence parentale ». Ce nouvel article 8 est ainsi rédigé :

### « Article 8 – Congé de présence parentale

Le salarié, s'il a un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, bénéficie, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, d'un congé de présence parentale. Ce congé n'est lié à aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise et entraîne la suspension du contrat de travail.

Au terme du congé parental d'éducation ou du congé de présence parentale, le salarié sera réintégré dans un emploi de même catégorie garantissant son salaire antérieur si la durée du travail est identique, le cas échéant revalorisé dans les conditions définies par la loi.

La durée du congé de présence parentale est prise en compte en totalité pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise. »

## **Article 9**

L'ancien article 5, intitulé « Jours fériés » devient l'article 9, en conservant le même intitulé. Cet article 9 est désormais ainsi rédigé :

### « Article 9 – Jours fériés

L'indemnisation des jours fériés légaux chômés est réglée par la législation en vigueur.

Outre le 1<sup>er</sup> Mai, obligatoirement chômé et payé, chaque salarié bénéficie, dans l'année civile, de 3 jours fériés chômés et payés. Le choix des 3 jours fériés chômés est déterminé par l'employeur. Lorsque l'entreprise occupe plusieurs salariés, ce droit peut être accordé par roulement.

En cas de travail un autre jour férié légal, le salarié percevra, en plus de son salaire, une indemnité spéciale égale à la rémunération due pour 50 % des heures effectuées ce jour férié. Le salarié pourra demander le remplacement de cette indemnité par un repos compensateur correspondant à la moitié du temps de travail effectué ce jour férié. Ce repos sera pris, en accord avec l'employeur, dans les 6 mois suivant le jour férié et ne pourra, sauf accord avec l'employeur, être accolé aux congés payés.

Si le salarié devait exceptionnellement travailler un des 3 jours fériés chômés, il bénéficiera, en plus de l'indemnité spéciale égale à la rémunération due pour 50 % des heures effectuées ce jour férié, d'un repos compensateur d'une durée correspondant au temps de travail effectué ce jour férié chômé. Ce repos sera pris, en accord avec l'employeur, dans les 3 mois suivant le jour férié et ne pourra, sauf accord avec l'employeur, être accolé aux congés payés.

Le repos des jours fériés est obligatoire pour les jeunes salariés et apprentis de moins de 18 ans. »

## **Article 10**

Le présent avenant est notifié à compter de sa signature à l'ensemble des organisations salariales représentatives pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il est déposé au ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Le contenu de cet avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

## **Article 11**

À titre d'information, les parties signataires ont fait le choix d'annexer au présent accord une version « consolidée » du chapitre VIII dans sa nouvelle rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la date indiquée à l'article précédent.

Fait à Paris, le 3 mai 2022

SIGNATAIRES :



**Pour les organisations patronales :** Le syndicat professionnel CDNA.

**Pour les organisations salariales :** Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente –  
Fédération des Services CFDT.



**Chapitre VIII.**

**Congés du salarié – Événements de la vie personnelle et familiale**

- Article 1 – Congés payés
- Article 2 – Congés exceptionnels
- Article 3 – Dispositions particulières relatives à la maternité
- Article 4 – Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Article 5 – Congé d'adoption
- Article 6 – Congé pour enfant malade
- Article 7 – Congé parental d'éducation et passage à temps partiel
- Article 8 – Congé de présence parentale
- Article 9 – Jours fériés

**Article 1 – Congés payés**

Le personnel bénéficiera des congés payés conformément à la loi et notamment les dispositions des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

Le salarié a droit à un congé de 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail effectif ou absences assimilées à du travail effectif par une disposition législative ou conventionnelle prévue à cet effet. La durée totale du congé exigible selon ce calcul ne peut excéder 30 jours ouvrables. Conformément à l'article L. 3141-4 du code du travail, un mois de travail est égal à quatre semaines ou à 24 jours de travail quand la durée du travail est répartie sur 6 jours.

À partir de 10 ans de présence, des congés supplémentaires seront accordés en fonction de l'ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie au 31 mai de l'année de référence pour l'acquisition des congés :

- 1 jour ouvré pour 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrés pour 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrés pour 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 jours ouvrés pour 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 jours ouvrés pour 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ces jours de congés pour ancienneté, dont il n'est pas tenu compte pour l'application des dispositions relatives au fractionnement du congé principal, peuvent être pris à tout moment en accord avec l'employeur.

Après concertation avec les salariés et, le cas échéant, après consultation du comité social et économique, les dates de départ en congé annuel sont communiquées par écrit aux intéressés avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, et, en tout état de cause, ne peuvent être modifiées sauf force majeure ou accord des parties.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané, sous réserve des droits à congés acquis par chacun des salariés concernés.

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour de congé supplémentaire si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congés annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

## **Article 2 – Congés exceptionnels**

En dehors des congés annuels et de tout autre congé prévu par les dispositions légales en vigueur, des congés exceptionnels payés sont accordés, sur justificatif, au personnel au moment des événements familiaux suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié : 4 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ouvré + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint du salarié, de la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité, ou du concubin du salarié : 3 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- décès d'un enfant du salarié : 5 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté. Ce congé est porté à 7 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté lorsque l'enfant était âgé de moins de 25 ans, si l'enfant quel que soit son âge était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.
- En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a également droit à un congé de deuil de 8 jours, selon les modalités légales et réglementaires en vigueur ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- décès d'un grand-parent du salarié : 1 jour ouvré ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrés sont accordés pour chaque naissance au salarié père ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un Pacs. Les modalités de prise seront réglées conformément aux dispositions du code du travail. Ce congé peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant visé à l'article 4 ci-dessous ;
- adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés sont accordés au salarié lors de l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption. Les modalités de prise seront réglées conformément aux dispositions du code du travail. Ce congé peut être cumulé avec le congé d'adoption visé à l'article 5 ci-dessous ;

- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- journée défense et citoyenneté : 1 jour ouvré (la journée de participation).

Le congé de naissance ne se cumule pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité, sauf lorsque le congé de maternité est accordé au père en cas de décès de la mère au cours du congé de maternité.

Ces congés exceptionnels ne se cumulent pas avec tout autre congé de même nature.

Ces jours sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel payé.

Dans le cadre du ou des jours de congé accordés lors d'un décès, l'employeur pourra éventuellement ajouter à ce ou ces jours une durée prenant en compte le temps de parcours nécessaire pour assister aux obsèques. Cette autorisation est une libéralité qui relève du ressort de l'entreprise dans sa gestion interne et ne sera pas rémunérée. Il pourra être demandé au salarié concerné un justificatif.

### **Article 3 – Dispositions particulières relatives à la maternité**

Préliminairement il est rappelé que l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12 du code du travail, pour prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte. Il en va de même pour la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation conformément à l'article L. 2141-2 du code de la santé publique.

Les règles applicables au congé de maternité, notamment la durée de ce congé, sont déterminées par les dispositions des articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

#### **3.1. Diminution du temps de travail**

À partir du début du 5<sup>e</sup> mois de grossesse, la salariée qui a plus de 1 an d'ancienneté sera autorisée à arriver 1/4 d'heure plus tard le matin ou à partir 1/4 d'heure plus tôt le soir, la durée ne pouvant excéder 1/4 d'heure dans la journée, et ce sans perte de salaire.

À partir du 6<sup>e</sup> mois de grossesse, la salariée qui a plus de 1 an d'ancienneté sera autorisée à arriver 1/2 heure plus tard le matin et à partir 1/2 heure plus tôt le soir, la durée ne pouvant excéder 1 heure dans la journée, et ce sans perte de salaire.

Avec l'accord des parties, ces deux fractions d'heure pourront être groupées soit le matin, soit le soir, sans pouvoir excéder 1 heure.

Cette diminution du temps de travail s'applique par journée travaillée et ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un cumul ou d'une récupération entre plusieurs journées travaillées. À titre d'exemple, il n'est pas possible de cumuler cinq demi-heures pour arriver un matin deux heures et demie plus tard.

Pour les salariées ayant plus de 1 an d'ancienneté et ayant travaillé moins de 4 heures dans la journée, cette réduction horaire sans perte de salaire s'appliquera pour moitié soit 1/4 heure au début de la

période de travail et 1/4 heure en fin de période, la durée ne pouvant excéder 1/2 heure dans la journée, et ce sans perte de salaire.

### **3.2. Autorisations d'absence**

Sous réserve d'en informer l'employeur ~~1 semaine à l'avance~~, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

**Exclusion de l'arrêté d'extension :** « À l'article 3, au 1<sup>er</sup> alinéa de la mention "3.2. Autorisations d'absence", les termes "1 semaine à l'avance" sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article [L. 1225-16](#) du code du travail. » (Arrêté d'extension du 3 février 2023. – Art. 1.)

**Commentaire :** L'arrêté exclut le délai de prévenance de l'employeur avant de s'absenter pour se rendre aux examens de prévention obligatoires durant et après la grossesse.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre I<sup>er</sup> de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération sur présentation d'un justificatif. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

### **3.3. Aménagement du poste de travail**

Afin d'optimiser les conditions de travail des salariés en état de grossesse, il est convenu que chaque déclaration de grossesse transmise à la direction de l'entreprise générera la mise en œuvre d'un entretien sur les aménagements éventuels des conditions de travail de la salariée afin d'adapter ces dernières à l'état de l'intéressée, notamment pour les salariés travaillant en magasin, en station debout.

L'entreprise s'assurera notamment :

- de la présence dans l'espace de travail de sièges adaptés sur lesquels la salariée pourra temporairement s'asseoir lorsque la salariée occupe un poste de travail en station debout (vente...);
- de l'aménagement éventuel du poste de travail, notamment concernant le port des charges (par exemple, port unitaire, seuil de charge, moyen de manutention, etc., étant rappelé que l'utilisation du diable pour le transport de charges est interdite aux femmes enceintes) et les postures de travail (limitation des positions accroupies ou penchées, hauteur des étagères, etc.);
- du respect des dispositions réglementaires relatives à l'exposition des femmes enceintes et allaitantes à des substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, ainsi qu'à des allergènes potentiels.

*L'ensemble de ces mesures d'adaptation seront définies en cohérence avec les besoins et les contraintes de fonctionnement du magasin ou du service.*

**Réserve de l'arrêté d'extension :** « À l'article 3, le 6<sup>e</sup> alinéa de la mention "3.3. Aménagement du poste de travail" est étendu sous réserve du respect des dispositions protectrices de la maternité, notamment des articles L. 1225-7, L. 1225-9, L. 1225-10 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 19 janv. 1999, n° 96-44.978, n° 339 P : Bull. civ. V, n° 28). » (Arrêté d'extension du 3 février 2023. – Art. 1.)

**Commentaire :** L'article [L. 1225-7](#) du code du travail prévoit que la salariée en état de grossesse peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

L'article [L. 1225-9](#) du même code dispose que la salariée en état de grossesse ou ayant accouché qui travaille de nuit peut être affectée à un poste de jour.

L'article [L. 1225-10](#) stipule qu'au cas où l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, le contrat de travail est suspendu et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération. Ce maintien de la rémunération vaut « peu important que le changement d'affectation n'ait pu être réalisé en l'absence de poste disponible » ([Cass. soc., 19 janv. 1999, n° 96-44.978, n° 339 P : Bull. civ. V, n° 28](#)).

Elles seront prises en concertation entre le responsable et la salariée et n'auront pas d'incidence sur la rémunération.

Le comité social et économique, lorsqu'il existe, sera informé une fois par an des mesures prises en faveur des femmes enceintes.

### **3.4. Allaitement**

Pendant 1 année à compter du jour de la reprise, les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail dans les conditions définies par le code du travail pour les modalités de prise (fractionnement...).

Pendant les 3 mois suivant la reprise, ces heures sont rémunérées. Pendant les 9 mois suivants, ces heures ne sont pas rémunérées.

### **Article 4 – Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Le salarié père, ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, et de manière plus générale le second parent, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée de 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissances multiples) :

- 4 jours calendaires consécutifs obligatoires, à prendre après les 3 jours de congé de naissance ;
- 21 jours calendaires, à prendre dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant (28 jours en cas de naissances multiples).

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail. Ces périodes de suspension sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

Les modalités de prise et de fractionnement sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 5 – Congé d’adoption**

Le salarié à qui l’autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d’un congé d’adoption pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

Le congé d’adoption est régi par les dispositions légales et règlementaires en vigueur (notamment durée, fractionnement, répartition, etc.).

Le salarié devra avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension son contrat de travail.

La durée du congé d’adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

## **Article 6 – Congé pour enfant malade**

Sur présentation d’un certificat médical, le salarié a le droit de bénéficier d’une autorisation d’absence de :

- 3 jours par année civile (dont 2 rémunérés par l’employeur) en cas de maladie ou d’accident d’un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge ;
- 4 jours par année civile (dont 3 rémunérés par l’employeur) si le salarié assume la charge de 2 enfants âgés de moins de 16 ans ;
- 5 jours par année civile (dont 3 rémunérés par l’employeur) si l’enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

## **Article 7 – Congé parental d’éducation et passage à temps partiel**

Le salarié, s’il justifie d’une ancienneté minimale d’une année à la date de naissance de son enfant ou à la date de l’arrivée au foyer d’un enfant adopté ou confié en vue de son adoption, qui n’a pas encore atteint l’âge de la fin de l’obligation scolaire, peut bénéficier dans les conditions légales et règlementaires en vigueur :

- soit d’un congé parental d’éducation. Le congé parental d’éducation entraîne la suspension du contrat de travail ;
- soit de la réduction de sa durée de travail.

Au terme du congé parental d’éducation, le salarié sera réintégré dans un emploi de même catégorie garantissant son salaire antérieur si la durée du travail est identique, le cas échéant revalorisé dans les conditions définies par la loi.

*La durée du congé parental d’éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l’entreprise.*

**Réserve de l’arrêté d’extension :** « Le dernier alinéa de l’article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l’article L. 3123-5 du code du travail, telles qu’interprétées par la Cour de cassation dans son arrêt du 18 mars 2020 (Cass. soc., 18 mars 2020, n° 16-27.825, n° 375 FP – P + B). » (Arrêté d’extension du 3 février 2023. – Art. 1.)

**Commentaire :** Par dérogation au principe de proratisation fixé par l'article [L. 3123-5](#) du code du travail, la jurisprudence de la Cour de cassation ([Cass. soc., 18 mars 2020, n° 16-27.825, n° 375 FP – P + B](#)) considère que lorsqu'une salariée passe à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation, l'indemnité de licenciement et l'allocation de reclassement doivent être calculées sur la base du temps plein.

## **Article 8 – Congé de présence parentale**

Le salarié, s'il a un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, bénéficie, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, d'un congé de présence parentale. Ce congé n'est lié à aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise et entraîne la suspension du contrat de travail.

Au terme du congé parental d'éducation ou du congé de présence parentale, le salarié sera réintégré dans un emploi de même catégorie garantissant son salaire antérieur si la durée du travail est identique, le cas échéant revalorisé dans les conditions définies par la loi.

La durée du congé de présence parentale est prise en compte en totalité pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

## **Article 9 – Jours fériés**

L'indemnisation des jours fériés légaux chômés est réglée par la législation en vigueur.

Outre le 1<sup>er</sup> Mai, obligatoirement chômé et payé, chaque salarié bénéficie, dans l'année civile, de 3 jours fériés chômés et payés. Le choix des 3 jours fériés chômés est déterminé par l'employeur. Lorsque l'entreprise occupe plusieurs salariés, ce droit peut être accordé par roulement.

En cas de travail un autre jour férié légal, le salarié percevra, en plus de son salaire, une indemnité spéciale égale à la rémunération due pour 50 % des heures effectuées ce jour férié. Le salarié pourra demander le remplacement de cette indemnité par un repos compensateur correspondant à la moitié du temps de travail effectué ce jour férié. Ce repos sera pris, en accord avec l'employeur, dans les 6 mois suivant le jour férié et ne pourra, sauf accord avec l'employeur, être accolé aux congés payés.

Si le salarié devait exceptionnellement travailler un des 3 jours fériés chômés, il bénéficiera, en plus de l'indemnité spéciale égale à la rémunération due pour 50 % des heures effectuées ce jour férié, d'un repos compensateur d'une durée correspondant au temps de travail effectué ce jour férié chômé. Ce repos sera pris, en accord avec l'employeur, dans les 3 mois suivant le jour férié et ne pourra, sauf accord avec l'employeur, être accolé aux congés payés.

Le repos des jours fériés est obligatoire pour les jeunes salariés et apprentis de moins de 18 ans.