

CDNA CCN IDCC 1517.
Chapitre VIII.
CONGÉS DU SALARIÉ – ÉVÉNEMENTS DE LA VIE
PERSONNELLE ET FAMILIALE

(Modifié par l'[avenant n° 7 du 3 mai 2022](#) et par l'[avenant n° 13 du 4 avril 2023](#).)

- [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 noter : Les dispositions relatives aux jours de congés supplémentaires pour ancienneté sont conventionnelles.

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^{er} 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

À noter : L'ajout d'un jour de congé après un an d'ancienneté est un avantage conventionnel.

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 noter : Les dispositions relatives à la diminution du temps de travail des femmes enceintes sont conventionnelles.

À partir du début du 5^e 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^e 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**

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^{er} du titre IV du livre 1^{er} 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**

À noter : Les dispositions relatives à l'aménagement du poste de travail des femmes enceintes sont conventionnelles.

Afin d'optimiser les conditions de travail des salariées 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 salariées 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 prises en concertation entre le responsable et la salariée, sous réserve du respect des dispositions légales, réglementaires et jurisprudentielles protectrices de la maternité. Elles 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**

À noter : La rémunération partielle du temps d'allaitement est un avantage conventionnel.

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 la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

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 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. Congé pour enfant malade

À noter : Les dispositions relatives aux jours de congé pour enfant malade et à leur rémunération partielle sont conventionnelles.

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, 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 à temps plein est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

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.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article 9. **Jours fériés**

À noter : Les dispositions relatives au travail des jours fériés sont conventionnelles.

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

Outre le 1^{er} 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.