

**Convention collective**  
**IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT**  
**(15 juillet 2009)**

---

**AVENANT N° 9 DU 26 JUIN 2013**  
**PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 7.1 « CONGÉ PARENTAL »**

NOR : ASET1450282M  
IDCC : 2891

---

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Modification du paragraphe *a* de l'article 7.1 « Congé parental »**

Le paragraphe *a* de cet article est modifié comme suit :

« A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2013, les salariés en congé parental à temps partiel peuvent cotiser pour les régimes de retraite complémentaire à hauteur de leur horaire précédent pendant la durée de ce congé. Les cotisations versées, tant par l'employeur que par le salarié, selon les règles en vigueur dans leur société, sont calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans les conditions précédentes (salaire de base + ancienneté). Le dispositif concerne les salariés relevant des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC. Cette possibilité est offerte dès lors que la demande écrite est établie en même temps que la demande de congé parental à temps partiel. Ce dispositif sera maintenu à la demande expresse des salariés, jusqu'à l'âge des 8 ans inclus du dernier enfant du salarié. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 26 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Mise à jour de l'article 7.1 à la commission paritaire du 26 juin 2013

#### « Article 7.1

#### *Congé parental*

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant le ou la salarié(e) peut demander à bénéficier d'un congé parental.

Pour ce faire, le ou la salarié(e) doit préciser à son employeur son intention à ce sujet ainsi que la date prévue de reprise de travail :

- 1 mois au moins avant le terme du congé de maternité ou d'adoption si le congé parental suit immédiatement ;
- 2 mois au moins avant le début du congé parental dans les autres cas.

A l'issue de ce congé, il ou elle sera assuré(e) de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sauf dans le cas où il devrait être fait application à son égard des règles de licenciement collectif.

Si il ou elle prend la totalité de ce congé en une seule fois, l'intéressé(e) devra faire connaître à son employeur 6 semaines avant la date de reprise du travail sa décision de reprendre son emploi, de manière que le remplaçant ou la remplaçante éventuelle ne perde pas son droit au préavis d'usage en matière de congédiement.

Si il ou elle n'utilise que partiellement les 3 ans de congé sans solde, il ou elle pourra, après un premier congé, prendre tout ou partie du reliquat jusqu'à la date limite prévue pour la reprise du travail (correspondant au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant aux conditions ci-après, articles L. 1225-47 et suivants du code du travail) :

- après notification de préavis d'usage, la reprise du travail doit avoir été effective depuis au moins 3 mois ;
- l'accord préalable de l'employeur est nécessaire sur la date de départ et la date prévue pour le retour, si celle-ci est antérieure à la date ci-dessus prévue ;
- le solde qui n'aurait pas été pris serait définitivement perdu.

La durée du congé ci-dessus définie sera prise en compte dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté aux conditions suivantes :

#### *a) Pour les salariés non saisonniers*

La première année : progression normale des droits.

Au-delà de la première année, prise en compte de la moitié de la durée de l'absence pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Exemples :

- congé parental de 1 an : pas de perte d'ancienneté ;
- congé parental de 2 ans : perte de 6 mois d'ancienneté ;
- congé parental de 3 ans : perte de 1 an d'ancienneté.

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2013, les salariés en congé parental à temps partiel peuvent cotiser pour les régimes de retraite complémentaire à hauteur de leur horaire précédent pendant la durée de ce congé. Les cotisations versées, tant par l'employeur que par le salarié, selon les règles en vigueur dans leur société, sont calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans les conditions précédentes (salaire de base + ancienneté). Le dispositif concerne les salariés relevant des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC. Cette possibilité est offerte dès lors que la demande écrite est

établie en même temps que la demande de congé parental à temps partiel. Ce dispositif sera maintenu à la demande expresse des salariés, jusqu'à l'âge des 8 ans inclus du dernier enfant du salarié.

*b) Pour les saisonniers intermittents*

Dans le cas particulier des saisonniers intermittents prenant 2 ans de congé parental, la progression de l'ancienneté est normale sans retenue.

Dans le cas de saisonniers prenant 3 ans de congé parental, la progression de l'ancienneté est repoussée d'une saison.

Lorsque les saisonniers intermittents passent permanents, c'est la date du premier contrat de travail saisonnier qui est le point de départ de l'ancienneté (cf. art. 9.6). Lors du changement de statut de saisonnier intermittent à permanent, l'ancienneté est recalculée en *a* pour un salarié ayant pris un congé parental. »