

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

---

AVENANT N° 18 DU 21 JUIN 2016  
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 6.4 « CONGÉ POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX »,  
ALINÉA « AUTORISATION D'ABSENCE POUR ENFANT MALADE »

NOR : ASET1650948M  
IDCC : 2891

---

Entre

FSIR

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 6.4 « Congés pour événements familiaux », alinéa « Autorisation d'absence pour enfant malade », de la façon suivante :

« A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016 jusqu'au 31 décembre 2017, le dispositif suivant est mis en place à titre expérimental :

Lors de la maladie d'un enfant fiscalement à charge, âgé de moins de 12 ans, le parent salarié (ayant plus de 1 an d'ancienneté) aura la possibilité de s'absenter pour garder l'enfant, dans la limite d'une fois par an. Il s'agit d'une journée par an, peu importe le nombre d'enfants du salarié. Au cours de l'année civile, ce jour sera rémunéré à 100 % (salaire de base + ancienneté) pour le parent sous réserve de fournir un certificat médical de l'enfant, justifiant la présence du parent salarié. L'indemnisation se fera sous forme indemnitaire. Lorsque les deux parents travaillent dans l'entreprise, le bénéfice du congé est accordé à l'un des deux parents pour une même maladie. »

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

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 21 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

---

## ANNEXE

---

### **Autorisation d'absence pour enfant malade**

Les parents directs (représentant légal) de l'enfant malade seront autorisés à s'absenter, en congé sans solde, pendant une durée qui, au cours d'une période de 12 mois, ne pourra excéder 1 mois pour soigner son enfant malade si ce dernier est âgé de moins de 15 ans.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016 jusqu'au 31 décembre 2017, le dispositif suivant est mis en place à titre expérimental :

Lors de la maladie d'un enfant fiscalement à charge, âgé de moins de 12 ans, le parent salarié (ayant plus de 1 an d'ancienneté) aura la possibilité de s'absenter pour garder l'enfant, dans la limite d'une fois par an. Il s'agit d'une journée par an, peu importe le nombre d'enfants du salarié. Au cours de l'année civile, ce jour sera rémunéré à 100 % (salaire de base + ancienneté) pour le parent sous réserve de fournir un certificat médical de l'enfant, justifiant la présence du parent salarié. L'indemnisation se fera sous forme indemnitaire. Lorsque les deux parents travaillent dans l'entreprise, le bénéfice du congé est accordé à l'un des deux parents pour une même maladie.

### Congés naissance

Le congé de naissance attribué au père de famille est de 4 jours ouvrés.

Ces jours de congé seront donnés exclusivement à l'occasion des événements ci-dessus énumérés et en aucun cas ne pourront être reportés.

En outre, lorsque l'événement se produit pendant une période de congé, il ne saurait avoir pour effet de suspendre ce congé et d'en prolonger la durée.

## CHAPITRE VII

### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

#### Article 7.0

#### *Protection de la maternité et dispositions spécifiques au personnel féminin*

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisance à l'usage féminin seront disposés indépendamment de ceux réservés aux hommes.

Dans le cas où les installations de douches sont utilisées par des hommes et par des femmes, des mesures seront prises, lorsqu'il ne sera pas créé d'installations de douches distinctes, pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes. En cas de changement d'emploi demandé par l'intéressée après avis conforme du médecin du travail, du fait d'un état de grossesse constaté ou de suites de couches, celle-ci continuera à bénéficier de son salaire antérieur.