

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

---

AVENANT N° 21 DU 13 JUIN 2017  
RELATIF AUX CONGÉS HOSPITALISATION

NOR : ASET1750837M  
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 hospitalisation » de la façon suivante (suppression de la notion « d'enfant vivant sous le même toit ») :

« Congés hospitalisation :

Il sera attribué des congés pour hospitalisation, sur présentation d'un bulletin hospitalier de situation mentionnant les dates d'entrée et de sortie de l'établissement hospitalier :

– d'un enfant de moins de 21 ans. Ce droit à congé exceptionnel sera renouvelé en intégralité à chaque hospitalisation ».

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

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 13 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

---

Si l'événement (mariage ou obsèques) a lieu le jour du repos hebdomadaire, lorsque celui-ci est accordé par roulement, ce jour ne sera pas décompté du nombre de jours auxquels le salarié peut prétendre.

– congés hospitalisation : nota <sup>7</sup> nota <sup>14</sup> nota <sup>27</sup>

Il sera attribué des congés pour hospitalisation, sur présentation d'un bulletin hospitalier de situation mentionnant les dates d'entrée et de sortie de l'établissement hospitalier :

- d'un enfant de moins de 21 ans. Ce droit à congé exceptionnel sera renouvelé en intégralité à chaque hospitalisation ;
- d'un conjoint, concubin et Pacs, hospitalisé. Ce droit à congé exceptionnel sera attribué dans la limite d'une hospitalisation par an (à l'exception de l'hospitalisation pour accouchement).

Ce droit à congé exceptionnel sera calculé de la façon suivante :

- 1 jour pendant une hospitalisation de 1 jour ;
- 2 jours maximum pendant une hospitalisation de 2 jours ;
- 3 jours maximum pendant une hospitalisation de 3 jours et plus.

Ce(s) jours de congé(s) exceptionnel(s) pour hospitalisation, doit (vent) être pris de la façon suivante :

– durant l'hospitalisation, et avec la possibilité selon le nombre de jour octroyé selon la durée de l'hospitalisation, de poser une journée la veille, ou une journée le lendemain de l'hospitalisation.

### 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.

À 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.

## Congé (survenue d'un handicap chez un enfant) nota <sup>25</sup>

Lors de la survenue d'un handicap de l'enfant du salarié ou de son conjoint, de son concubin ou de sa concubine, Pacs, il est accordé 2 jours de congé exceptionnel.

## 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.

---

Nota 7 mis à jour à la CP du 29 juin 2011 ; nota 14 mis à jour à la CP du 26 juin 2013 ; nota 25 mis à jour à la CP du 21 décembre 2016 ; nota 27 mis à jour à la CP du 13 juin 2017.