

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : **2247** | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES**

Avenant du 27 mai 2021

à la convention collective du 18 janvier 2002
relatif à la modification de l'article 34 sur les congés pour événements familiaux

NOR : ASET2151072M

IDCC : 2247

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT ;

FEC FO assurance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 34 relatif aux congés pour événements familiaux.

Il traduit la volonté de ses signataires d'actualiser l'article 34 de la convention collective.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

À défaut d'extension, cet avenant n'est pas applicable.

L'article 34 est modifié comme suit :

« Article 34 | *Congés pour événements familiaux*

1° Absences exceptionnelles

Des absences exceptionnelles rémunérées peuvent être prises, pour des motifs justifiés par chaque salarié et en dehors des congés annuels, dans un délai maximum de 15 jours ouvrés avant ou après l'événement y donnant droit.

Ces absences exceptionnelles sont d'une durée de :

- 1 semaine calendaire^[1], par événement, pour le mariage et pour la conclusion d'un Pacs du salarié ;
- 2 jours ouvrables^[2] pour le mariage d'un enfant du salarié ;
- 3 jours ouvrables pour la naissance ou l'accueil d'un enfant adopté ;
- 5 jours ouvrés^[3] pour le décès d'un enfant ; Cette durée est portée à 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans, d'un enfant quel que soit son âge lui-même parent, ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- 4 jours ouvrables pour le décès du conjoint ou partenaire d'un Pacs ;
- 3 jours ouvrables pour le décès des parents, des beaux-parents (père ou mère de la personne avec laquelle le salarié est marié), d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- 2 jours ouvrables pour le décès des grands-parents, arrière grands parents ;
- 2 jours ouvrables en cas d'annonce de la survenue d'un handicap de l'enfant du salarié.

Les parties signataires rappellent l'existence d'un congé de deuil, d'une durée de 8 jours ouvrables, ouvert à tout salarié en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Le congé de deuil, indemnisé selon des règles définies par la sécurité sociale, est distinct des jours de congés octroyés par l'employeur en cas de décès d'un enfant.

Également, il est rappelé que le don de jours de congés au profit d'un collègue ayant à sa charge un enfant âgé de moins de 25 ans 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, est possible, dans les conditions prévues par la loi.

Dans les mêmes conditions, le don de jours de congés est possible lorsque l'enfant du salarié, âgé de moins de 25 ans, est décédé. Cette faculté est également ouverte au bénéfice du salarié au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

En outre, il est rappelé que le don de jours de congés est possible au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail.

[1] Jours calendaires : tous les jours du calendrier sans exclusion.

[2] Jours ouvrables : jours qui peuvent être légalement travaillés (c'est-à-dire du lundi au samedi inclus et à l'exclusion des dimanches et jours fériés).

[3] Jours ouvrés : jours où l'entreprise est réellement en activité (le plus souvent 5 jours par semaine du lundi au vendredi ou du mardi au samedi) ou bien, nombre de jours normalement travaillés par les salariés.

2° Congés pour garde d'enfants

Tout salarié chargé de famille peut bénéficier, à sa demande, de congés rémunérés en cas de maladie d'un ou plusieurs de ses enfants de moins de 12 ans, et ce, dans la limite de 3 jours par année civile.

Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a au moins 3 enfants à charge.

Entre le 12^e et le 16^e anniversaire de l'enfant, les salariés bénéficient des dispositions prévues par l'article L. 1225-61 du code du travail, à savoir 3 jours non rémunérés par an. Cette durée est portée à 5 jours si le salarié a au moins 3 enfants à charge.

L'octroi de ces congés est soumis à la présentation d'un certificat médical par le salarié.

Ces congés de courte durée peuvent être pris par demi-journées.

Ces congés exceptionnels ne seront, en aucun cas, la cause d'une réduction des congés payés annuels. »

Fait à Paris, le 27 mai 2021.

(Suivent les signatures.)