

Vos droits aux congés et absences pour événements familiaux et autres congés

Mariage, naissance, hospitalisation, rentrée scolaire, aide, décès...
Retrouvez une synthèse de l'ensemble de vos droits pour les congés et absences liés à des événements familiaux ou personnels.

| Événement | Durée du congé | Remarque |
|---|--|---|
| Mariage ou PACS du salarié | 7 jours calendaires | A accoler avant ou après l'évènement ou panachage |
| Mariage ou PACS d'un enfant | 1 jour ouvré | |
| Absences autorisées pour accompagner la femme enceinte à trois examens prénataux | 3 absences rémunérées pour le parent 2 accompagnant la femme enceinte à un examen prénatal ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation | |
| Congé de maternité | <p>Congé légal de maternité ou d'adoption :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1^{re} et 2^e naissance : 6 semaines prénatal, 10 semaines postnatal • 3^e naissance : 8 semaines prénatal, 18 semaines postnatal • Jumeaux : 12 semaines prénatal, 22 semaines postnatal <p>+ Congé supplémentaire avec maintien de salaire de 4 semaines ou étalé sur 5 mois avec 1 jour de congé par semaine.</p> <p>+ Temps partiel à 80% payé 90% pendant 6 mois maximum.</p> | |
| Congé d'adoption | <ul style="list-style-type: none"> • De 16 à 22 semaines en fonction du nombre d'enfants adoptés et du nombre d'enfants déjà à charge • Complément de rémunération par le versement des IJSS ⁽¹⁾ • Il peut être pris par l'un des deux parents ou être réparti entre les 2 | |
| Congé de paternité et d'accueil de l'enfant | <p>Congé légal de paternité ou d'adoption :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 jours calendaires (ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples) comprenant : <ul style="list-style-type: none"> - Une première période de 4 jours calendaires consécutifs obligatoires - Une seconde période de 21 jours calendaires facultatifs (ou 28 jours calendaires en cas de naissances multiples) pouvant être fractionnable en deux périodes de cinq jours calendaires minimum. • Ouvert au père, au conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS. • Maintien du salaire du parent 2 ⁽²⁾ par le versement d'un complément de rémunération aux IJSS. <p>+ Temps partiel à 80% payé 90% pendant 6 mois maximum.</p> | |

(1) IJSS : Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale

(2) Le « parent 1 » désigne le porteur de l'enfant et le « parent 2 » désigne le(la) conjoint(e) du « parent 1 »



Vos droits aux congés et absences pour événements familiaux

| Evénement | Durée du congé | Remarque |
|---|--|--|
| Hospitalisation d'un enfant dès la naissance | 30 jours consécutifs | <ul style="list-style-type: none"> Hospitalisation dans une unité de soins spécialisés Doit être pris immédiatement après les 4 premiers jours obligatoires du congé de paternité et d'accueil de l'enfant Prolongation possible de cette période, limitée à 30 jours calendaires consécutifs Versement au parent 2 ⁽¹⁾ par Schneider d'un complément de rémunération aux IJSS pendant l'éventuelle prolongation de la période |
| Hospitalisation de l'enfant après sa naissance et avant ces 16 ans | 5 jours ouvrables / an | <ul style="list-style-type: none"> Valable pour chacun des parents 1 et 2 Maintien de salaire à 100% |
| Congé pour l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique ou cancer de l'enfant | 5 jours ouvrés | <ul style="list-style-type: none"> Dans les 15 jours suivant l'annonce du handicap Sans condition d'ancienneté Maintien de salaire |
| Congé de présence parentale | 310 jours ouvrés dans la limite maximale de 3 ans, fractionnable y compris en demi-journée, ou transformation en activité partielle. Renouvelable. | <ul style="list-style-type: none"> Pour s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité et qui nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. L'enfant doit répondre à 3 conditions : <ul style="list-style-type: none"> - Avoir moins de 20 ans - Ne pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 1 028,96 € - Ne pas bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale Pas de condition d'ancienneté Le contrat de travail est suspendu. Versement d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP) |
| Congé pour enfant malade >16 ans | 4 jours | Rémunéré à 50 % pour les salariés (Parent 1 ou 2) ayant au moins 1 an d'ancienneté |
| Congé pour enfant malade >1 an | 5 jours | Rémunéré à 50 % pour les salariés (Parent 1 ou 2) ayant au moins 1 an d'ancienneté |
| Congé Chargé de famille | 1 jour | <ul style="list-style-type: none"> 1 jour de congé supplémentaire par enfant à charge <16 ans pour le parent 1 ou le parent 2, ou 2 jours si monoparentalité. Acquis dès la naissance de l'enfant (en congés dérogatoires). En cas de garde partagée, le chargé de famille n'a droit qu'à une journée par enfant. |

(1) Le « parent 1 » désigne le porteur de l'enfant et le « parent 2 » désigne le(la) conjoint(e) du « parent 1 »

(2) IJSS : Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale



1^{er} syndicat du Groupe Schneider Electric

Site FO Schneider : www.fo-schneider.fr

Retrouvez-nous aussi sur  @FO.Schneider.Electric



Téléchargez

l'application mobile



FO Schneider Electric

Vos droits aux congés et absences pour événements familiaux (SUITE)

| Événement | Durée du congé | Remarque |
|--|---|---|
| Congé parental d'éducation | 1 à 3 ans | <ul style="list-style-type: none"> • Sans condition d'ancienneté • Suspension du contrat de travail mais versement de l'allocation de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) de la CAF |
| Rentrée scolaire | 2 heures | <ul style="list-style-type: none"> • Enfants de - de 12 ans |
| Accompagnement à des rendez-vous médicaux | 2 demi-journées | <ul style="list-style-type: none"> • 2 ½ journées rémunérées pour accompagner « une personne de son entourage » à un rendez-vous médical pour lequel sa présence est nécessaire. Cette personne peut être par exemple un ami ou un beau parent |
| Congé proche aidant | Jusqu'à 3 mois, renouvelable sans toutefois que ce congé dépasse 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié. | <ul style="list-style-type: none"> • Le congé de proche aidant permet au salarié de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. • Complément par Schneider de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) par le biais d'une allocation forfaitaire de 40 euros bruts par jour dans la limite de 66 jours dans toute la carrière du salarié. |
| Congé de solidarité familiale | Jusqu'à 3 mois, renouvelable une fois. En cas de fractionnement du congé, chaque période de congé est d'au moins 1 jour. | <ul style="list-style-type: none"> • Permet au salarié de s'absenter pour assister un proche en fin de vie. Le congé débute à l'initiative du salarié. Il peut être rémunéré et peut être pris de manière continue ou fractionnée. Il peut être pris à temps plein ou en temps de travail partiel. • Complément par Schneider de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) selon le cas, par le biais d'une allocation forfaitaire de 40 euros bruts par jour dans la limite de 22 jours dans toute la carrière du salarié. |

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre équipe locale **FO**



1^{er} syndicat du Groupe Schneider Electric

Site FO Schneider : www.fo-schneider.fr

Retrouvez-nous aussi sur  @FO.Schneider.Electric



Téléchargez l'application mobile



FO Schneider Electric

Vos droits aux congés et absences pour événements familiaux (SUITE)

| Événement | Durée du congé | Remarque |
|--|--|---|
| Décès du conjoint/partenaire PACS, du père, de la mère | 5 jours ouvrés | |
| Décès d'un enfant | | <ul style="list-style-type: none"> • 12 jours ouvrés pour le décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. • 5 jours ouvrés pour le décès d'un enfant de 25 ans et plus sans enfant lui-même • Prise possible d'un congé supplémentaire pour deuil parental d'un enfant de moins de 25 ans de 8 jours ouvrés indemnisés par la sécurité sociale. Il concerne l'un ou l'autre ou les deux parents, ainsi que la ou les personnes qui avaient la charge effective et permanente de la personne décédée. |
| Décès d'un frère ou d'une sœur | 2 à 3 jours ouvrés en fonction des circonstances | L'attribution par l'entreprise du nombre de jours sera fonction du lieu ou des circonstances entourant l'événement (éloignement géographique, personne à charge du salarié...) |
| Décès du beau-père, de la belle mère | 1 à 2 jours ouvrés ou 3 jours ouvrables | |
| Décès d'un grand parent ou petit enfant | 2 à 3 jours ouvrés | |
| Décès d'un parent proche (beau-frère, belle-sœur, gendre, belle fille) | 1 à 2 jours | |
| Décès d'un parent moins proche (tante, oncle, neveu, nièce, cousin) | 1 jour | |



Vos autres congés pour motifs personnels

| Evénement | Durée du congé | Remarque |
|---|-------------------------|--|
| Absence pour événement exceptionnel | 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Evénements tels que accident ou maladie brusque d'un proche parent, incendie, inondation, cambriolage, maladie de l'intéressé ne nécessitant pas un arrêt de travail,... • La première journée d'absence ne donne lieu ni à retenue ni à récupération, après validation par la hiérarchie et sous réserve du bien-fondé de la demande. |
| Congé sabbatique | 6 à 11 mois | <ul style="list-style-type: none"> • Congé pour convenance personnelle accordé au salarié, qui n'est soumis à aucune condition quant à sa finalité. Pour en bénéficier : • 36 mois d'ancienneté • Ne pas avoir bénéficié, dans la même entreprise, au cours des 6 années précédentes, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un CPF de transition, d'une durée d'au moins 6 mois • Suspension du contrat de travail • Après un congé sabbatique, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire dans l'entreprise. Il perçoit une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait au moment du départ en congé. |
| Congé sans solde | | <ul style="list-style-type: none"> • Le congé sans solde n'est pas réglementé par le code du travail : aucune condition ni procédure ne sont imposées pour en bénéficier. Son organisation et sa durée sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Celui-ci est libre de l'accepter ou de le refuser. • Si le congé sans solde est accordé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi équivalent à la fin de son congé. |
| Congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise⁽¹⁾ | 1 an, renouvelable 1 an | <ul style="list-style-type: none"> • Avoir 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, dans l'entreprise. • Le congé n'est pas rémunéré • Si le salarié souhaite revenir dans l'entreprise retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire et perçoit une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait au moment du départ en congé. |

(1) Pour la création et la reprise d'entreprise, pensez à visiter : <http://schneider-initiatives-entrepreneurs.com/>

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre équipe locale **FO**



1^{er} syndicat du Groupe Schneider Electric

Site FO Schneider : www.fo-schneider.fr

Retrouvez-nous aussi sur  @FO.Schneider.Electric



Téléchargez

l'application mobile



FO Schneider Electric