

ARTICLE 20

CONGES SPECIAUX*

I. Congés rémunérés

Des congés, avec salaire entier, sont accordés dans les circonstances suivantes :

1. Agents titulaires et stagiaires

Naissance ou adoption :

- 3 jours ouvrés, consécutifs ou non, au père de famille.

Décès :

- du conjoint de l'agent : 5 jours ouvrés ;
- des ascendants ou descendants au premier degré de l'agent (parents et enfants) : 4 jours ouvrés ;
- des grands-parents, petits-enfants, frères et sœurs de l'agent : 2 jours ouvrés ;
- des ascendants et descendants au premier degré du conjoint de l'agent : 2 jours ouvrés ;
- des beaux-frères et belles-sœurs de l'agent : 1 jour ouvré.

Si l'agent, pour se rendre aux obsèques, est obligé d'effectuer un déplacement, la durée de celui-ci prolongera d'autant la durée du congé accordé.

Veille d'examen :

- 1 jour ouvré de congé aux agents qui présentent un des examens conduisant à l'un des diplômes énumérés à l'article 32.I de la présente convention et à l'article 32.II lorsque cet examen figure au plan de formation.

Rentrée des classes :

- les agents ayant un enfant en maternelle peuvent, le jour de la rentrée des classes, prendre leur service deux heures après l'heure normale de prise de travail. Cette disposition s'applique également pour la première rentrée à l'école primaire.

Dans le cas où les deux parents travaillent dans la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la convention collective, cette disposition n'est applicable qu'à l'un des deux.

* Sans préjudice de l'application des dispositions plus favorables résultant du Code du travail en matière de congés pour événements familiaux

2. Agents stagiaires

Mariage :

- de l'agent : 5 jours ouvrés ;
- de l'enfant de l'agent : 1 jour ouvré.

3. Agents titulaires

Mariage :

- de l'agent : 10 jours ouvrés ;
- de l'enfant de l'agent : 3 jours ouvrés ;
- du frère ou de la sœur de l'agent : 1 jour ouvré.

Remariage de l'agent :

- lorsque l'agent a déjà bénéficié depuis son entrée au Crédit agricole d'un congé de mariage, congé de remariage : 5 jours ouvrés.

Profession de foi ou cérémonie équivalente :

- d'un enfant de l'agent : 1 jour si la cérémonie a lieu un jour ouvré.

Déménagement de l'agent :

- dans la même localité : 1 jour ouvré ;
- dans une autre localité : 2 jours ouvrés.

En cas de mobilité intercaisses régionales, les agents, durant leur période de stage (article 11), bénéficient des mêmes droits à congés spéciaux rémunérés que les agents titulaires.

La Direction pourra se faire justifier, le cas échéant, du motif invoqué pour l'obtention des congés spéciaux qui devront être pris au moment de l'événement les ayant motivés.

II. Congés non rémunérés de longue durée pour convenance personnelle

Tout agent titulaire justifiant d'un an de présence dans la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la convention collective bénéficiera, à sa demande, d'un congé non rémunéré pour convenance personnelle, d'une durée consécutive de trois mois au minimum et de douze mois au maximum.

Sur dix années, calculées à partir du premier jour de congé non rémunéré demandé par l'agent, les absences, au titre de ce congé, ne peuvent excéder douze mois.

Pendant la durée du congé non rémunéré, l'acquisition par l'intéressé de droits d'ancienneté est suspendue. Elle est rétablie dès sa réintégration.

Sauf autorisation spéciale de l'employeur, l'agent s'engage à n'exercer pendant son congé non rémunéré, aucune activité professionnelle susceptible de faire concurrence au Crédit agricole et à ses filiales.

La demande de congé non rémunéré doit être formulée par écrit à la Direction au moins trois mois avant la date proposée par l'agent pour son départ.

En cas d'événement grave affectant la situation personnelle ou familiale de l'agent, le délai de prévenance peut être réduit, si l'organisation du travail le permet, et le congé non rémunéré en cours peut être interrompu d'un commun accord.

Dans le mois qui suit la demande de l'intéressé, la Direction lui répond par écrit et, si elle ne peut accepter la date de départ proposée par l'agent, une solution est recherchée.

En l'absence de solution, la Direction consulte une partie des membres du Comité Social et Economique (CSE), du collège auquel appartient l'intéressé.

Cette émanation est composée pour la durée du mandat des membres du Comité Social et Economique. Ses membres, désignés en application des règles qui suivent, sont les mêmes pour la mise en œuvre des articles 11, 14, 20 et 33.

1. La composition de l'émanation du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé, est définie au niveau de la Caisse régionale.
2. A défaut d'accord d'entreprise, l'émanation est composée de 3 à 5 élus, du collège auquel appartient l'intéressé, désignés par une résolution du CSE prise à la majorité des présents.
3. Lorsque le nombre total de membres du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé ne permet pas de désigner 3 à 5 élus, l'émanation peut être complétée de membres du CSE d'un autre collège.
4. En cas de carence au sein d'un collège, l'émanation peut être composée de membres du CSE d'un autre collège, dans les conditions précitées.

A défaut de mise en place d'une émanation dans les conditions précitées, l'employeur consulte les membres du CSE du collège auquel appartient l'intéressé.

Lorsque la durée du congé non rémunéré est de six mois consécutifs, ou plus, la Direction demande par écrit à l'agent, au moins un mois avant la fin de ce congé, s'il a l'intention de reprendre son activité dans l'entreprise. L'agent doit faire parvenir sa réponse écrite, au moins quinze jours avant le terme de ce congé.

A l'expiration de la période de congé non rémunéré, l'agent est réintégré dans son emploi ou dans un emploi similaire, et autant que possible et par priorité, dans la même localité.

Les membres du personnel bénéficiant d'un logement de fonction doivent acquitter un loyer équivalent au montant retenu pour ce logement au titre des avantages en nature pendant la durée de leur congé non rémunéré.