

Autorisations d'absences/ droits familiaux

PACS suivi de mariage et femmes enceintes

Des avancées à ENGIE grâce à FO

Le 20 novembre, nos délégués FO ont remporté deux succès en réunion des Délégués du Personnel de la maille sud-ouest de la BEE (ENGIE).

D'une part, la direction avait refusé à une salariée pacsée, qui avait bénéficié de ses jours de congé spéciaux pour l'occasion, de bénéficier, à nouveau, de ces jours dans le cadre de son mariage avec son conjoint.

D'autre part, elle avait refusé à une salariée enceinte une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires, conformément à l'article L.1225-16 du Code du travail, en s'appuyant sur la circulaire N79-13 du 7 mai 1979 de la direction du personnel d'EDF-GDF.

CONGÉS D'ORDRE FAMILIAL : PACS ET MARIAGE

En avril 2012, le groupe GDF SUEZ a décidé d'aligner les droits des agents pacsés sur ceux des mariés : aussi, lors d'un PACS, tout agent d'ENGIE a droit à 6 jours de congé, en application de l'article 19 du Statut.

Or, cet article n'interdisant pas le cumul de ces autorisations exceptionnelles d'absence, il est dans tous les cas permis aux agents des IEG de demander 6 jours, en cas de mariage avec le conjoint pacsé.

En résumé :

- En cas d'accord sur alignement de droits PACS/mariage comme chez ENGIE, un agent bénéficie de 6 jours pour le PACS et de 6 jours pour le mariage avec ce même conjoint.
- En l'absence de ce type d'accord, l'agent bénéficie de 4 jours pour le PACS et de 6 jours pour le mariage avec le même conjoint pacsé. En effet, pour les entreprises qui n'auraient pas pris de pareilles mesures, c'est l'article L3142-1 du Code du travail qui s'impose, et les agents concernés peuvent au moins demander 4 jours de congé.



Autorisations d'absences/ droits familiaux

PACS suivi de mariage et femmes enceintes

DROITS DE LA FEMME ENCEINTE

2 absences cumulables !

L'article L.1225-16 du Code du travail (issu de la loi du 4 août 2014) permet à une salariée enceinte de bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

À savoir : le même article accorde au conjoint salarié de la femme enceinte, ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, ou vivant maritalement, une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum.

En outre, la circulaire N79-13 du 7 mai 1979 accorde aux salariées des IEG enceintes une autorisation d'absence, avec maintien de la rémunération, d'une heure par jour à partir du 3^e mois de la grossesse.

À noter que la circulaire indique que ces heures peuvent être groupées afin de permettre l'absence par journées complètes ou par demi-journées.

En outre, elles peuvent se cumuler avec celles accordées aux mères de famille.

L'Inspection du travail, interrogée par nos délégués FO de la BEE, a confirmé que l'article L1225-16 du Code du travail ne se substitue pas aux avantages liés à la circulaire N79-13 du 7 mai 1979, mais les complète : en d'autres termes, tous les droits évoqués ci-dessus doivent être concédés par toutes les entreprises de la Branche aux femmes enceintes.

CE SUCCÈS DOIT EN APPELER D'AUTRES

FO Énergie et Mines va œuvrer pour que les droits familiaux accordés aux agents mariés s'étendent aux agents pacsés dans toutes les entreprises de la Branche.

Cette victoire sera versée à l'argumentaire de la négociation en cours au niveau de la Branche sur les droits familiaux

Si ENGIE en est capable,
les autres le peuvent également.