

Accord d'entreprise - Maintien de l'ancienneté en cas de congés pour raisons familiales ou don de jours

PREAMBULE

Considérant qu'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail ; qu'elle contribue par ailleurs à l'égalité entre les femmes et les hommes ;

Considérant que la parentalité est une dimension constitutive qui participe de la construction et de l'équilibre de toute personne, tant dans sa vie professionnelle que personnelle ;

Les partenaires sociaux de la Fondation OVE entendent que les autorisations d'absences ou les droits à congés pour raisons familiales qui contribuent à un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, soient pris en compte au titre des droits que les salariés retirent de leur ancienneté au sein de l'entreprise, et conviennent ce qui suit :

1. Congés ou absences pour raisons familiales et prise en compte dans l'ancienneté

Le congés ou autorisations d'absences suivants pour raisons familiales, d'origine légale ou conventionnelle, sont pris en compte intégralement dans l'ancienneté au titre des droits légaux ou conventionnels que peut tirer le salarié en raison de sa présence dans l'entreprise :

- Congé parental total d'éducation (article L.1225-47 du Code du travail)
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant (article L.1225-35 du Code du travail)
- Congé de présence familiale (titre VII de l'accord d'entreprise OVE sur l'aménagement du temps de travail)

Par ailleurs, sont pris en compte intégralement dans l'ancienneté au titre des dispositions légales :

- Congé de maternité (articles L.1225-18 à L.1225-23, article L.1225-28, du Code du travail)
- Congé d'adoption (articles L.1225-37 à L.1225-41 du Code du travail)
- Congé légal de proche aidant (articles L.3142-16 à L.3142-20 du Code du travail)
- Congé de présence parentale (article L.1225-62 du Code du travail)
- Absence du salarié bénéficiaire d'un don de jours (articles L.1225-65-1 et L.3142-25-1 du Code du travail)
- Congé de solidarité familiale (articles L.3142-6 à L.3142-13 du Code du travail)

2. Formation et publicité de l'accord

Le présent accord doit revêtir un caractère majoritaire pour pouvoir être valablement formé, sauf hypothèse de référendum dans les conditions légales. Il est conclu pour une durée indéterminée avec préavis de dénonciation de trois mois. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Il sera déposé par la direction générale d'OVE en deux exemplaires à la DIRECCTE dont relève le siège social de la Fondation OVE et au conseil de prud'hommes de Lyon.

Il sera mis à disposition sur le blog RH de la direction générale pour information à l'ensemble des salariés.

Fait à Vaulx-En-Velin le 20 décembre 2019

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES
REPRESENTATIVES**

L'EMPLOYEUR

Pour la CFDT

Pour la Fondation OVE

Pour la CGT

Pour SUD