

# Avenant n°1 à l'accord ATT

## Congé de présence familiale étendu aux salariés parents d'un enfant en situation de handicap ou salariés proches-aidant

### **PREAMBULE**

Conscients qu'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail, et voulant favoriser le soutien aux salariés devant faire face à des obligations familiales impérieuses, les partenaires sociaux de la Fondation OVE conviennent ce qui suit :

## **1. Extension du congé de présence familiale**

Au titre des dispositions légales existent le congé de présence parentale (articles L.1225-62 et R.1225-14 à D.1225-17 du Code du travail) et le congé de proche aidant (articles L.3142-16 et suivants, D.3142-7 du Code du travail).

Le congé de présence familiale instauré par l'accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail du 15 février 2019 dans son titre VII est étendu aux situations suivantes :

- Salarié(e)s pères ou mères d'un enfant en situation de handicap, salariés proches-aidant.

Situations concernées sur justificatif :

1. chaque salarié(e) père ou mère, et chaque salarié(e) ayant un enfant à charge au sein de son foyer. Ce congé est accordé jusqu'aux 21 ans de l'enfant en situation de handicap reconnue par la CDAPH ;
2. chaque salarié(e) proche-aidant d'une personne entendue comme personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente. La personne aidée doit présenter une perte d'autonomie de niveau 1 à 5 de la grille AGIRR ou un taux d'incapacité de 80%.

Le salarié père ou mère d'un enfant en situation de handicap ou le salarié proche aidant, pour les besoins de l'accompagnement de la personne en question, bénéficie d'une autorisation d'absence. Cette autorisation d'absence est limitée à 28 heures (ou 4 jours pour un cadre au forfait jour) pour un temps plein et au prorata pour un temps partiel, par personne concernée et par année civile. La durée maximum de l'autorisation d'absence est proportionnelle au nombre de personnes concernées ; elle peut être utilisée en une ou plusieurs fois pour une seule ou plusieurs de ces personnes. Ces absences sont rémunérées.

## **2. Durée de l'avenant**

Le présent avenant est à durée indéterminée et s'incorpore à l'accord d'entreprise à durée indéterminée d'aménagement du temps de travail du 15 février 2019 dont il ajoute une disposition. Cette disposition sera codifiée comme troisième situation de bénéficiaire du congé de présence familiale instauré au titre VII. La dénonciation de cet avenant est indissociable de la dénonciation de l'accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail avec un préavis fixé à trois mois.

## **3. Formation et publicité de l'avenant**

Le présent avenant doit revêtir un caractère majoritaire pour pouvoir être valablement formé, sauf hypothèse de référendum dans les conditions légales. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> 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**