

Congés pour événements familiaux

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés rémunérés de courte durée pour les événements de famille. Ces congés sont définis par le Code du Travail, la Convention Collective Nationale de l'Optique Lunetterie et les accords d'entreprise :

- ✓ Mariage ou Pacs du salarié ayant moins de 1 an de présence : 4 jours,
- ✓ Mariage ou Pacs du salarié ayant plus de 1 an de présence : 1 semaine,
- ✓ Mariage ou Pacs d'un enfant : 2 jours,
- ✓ Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours,
- ✓ Décès d'un enfant : 5 jours,
- ✓ Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours,
- ✓ Décès des autres ascendants et descendants : 1 jour,
- ✓ Profession de foi ou cérémonie religieuse équivalente de toute religion des enfants du salarié : 1 jour,
- ✓ Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours,
- ✓ Enfant gravement malade (hospitalisé) ou lourdement handicapé : 2 jours par an,
- ✓ Enfant malade nécessitant la présence d'un parent : 1 jour par an et par enfant.



Sauf accord entre les parties, ces congés doivent être pris au moment des événements en cause, le(s) jour(s) d'autorisation d'absence n'ayant pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant, mais dans la période entourant cet événement. Ces jours de congés rémunérés sont assimilés à des jours de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté et des congés payés.

Les parents d'un enfant malade ont aussi la possibilité de prendre des jours non rémunérés pour soigner leur enfant.

Pour bénéficier de l'autorisation d'absence au titre d'un des événements familiaux mentionnés ci-dessus (mariage, naissance, ...), le salarié doit justifier de la survenance de l'événement en cause : le code du travail n'imposant aucun formalisme particulier, le salarié peut donc apporter cette justification par tous moyens.

NOTEZ-LE :

Ces journées d'absence sont comptées en jours « ouvrables » (tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire - en principe, le dimanche - et les jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise).

Préavis avant départ en retraite

Un **préavis** de départ en **retraite** est exigible du salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour liquider ses droits à retraite.

Le *préavis de départ* à la *retraite* est en principe celui qui s'applique en cas de licenciement.

En cas de départ volontaire à la retraite, le préavis à respecter est donc de :

- ✓ 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté d'au moins 6 mois et moins de 2 ans dans l'entreprise ;
- ✓ 2 mois pour les salariés ayant une ancienneté d'au moins 2 ans.

Toutefois, le préavis avant un départ à la retraite peut être prévu par une convention collective, le contrat de travail ou un usage ; s'il est plus court que le préavis légal, il bénéficiera au salarié sur le départ.

Intervention des représentants du personnel

En cas de non-respect du droit au préavis avant un départ à la retraite, les représentants du personnel sont fondés à intervenir en recueillant les réclamations individuelles des salariés en vue de les présenter à l'employeur. Si ce dernier persiste dans son refus d'appliquer la réglementation du travail, les représentants du personnel peuvent saisir l'inspection du travail. Le salarié conserve la faculté de saisir lui-même l'inspecteur du travail pour lui faire part de ses plaintes et observations.