

DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR

Portant instauration de congés rémunérés pour enfant malade

La société CARRE RG - KARDYNAL (SIREN 801 335 845) décide ce qui suit :

PRÉAMBULE

Soucieuse de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de ses collaborateurs et de soutenir la parentalité, la Direction du cabinet KARDYNAL a décidé, à titre volontaire, de mettre en place un dispositif de congés rémunérés pour enfant malade, non prévu par la convention collective IDCC 0787.

Cette mesure sociale a pour objet de permettre aux salariés parents de s'absenter pour s'occuper de leur(s) enfant(s) malade(s), dans un cadre défini et transparent.

La présente décision unilatérale est établie conformément aux dispositions du Code du travail et s'applique à compter du 1er octobre 2025.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

La présente décision s'applique à l'ensemble des salariés du cabinet SAS CARRE RG - KARDYNAL titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI), à temps plein ou à temps partiel.

ARTICLE 2 – CONDITIONS D'OCTROI

Le congé rémunéré pour enfant malade est accordé au salarié père ou mère d'un enfant à charge, sur présentation d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence du parent auprès de l'enfant malade. L'enfant concerné doit être âgé de moins de 18 ans au jour de la demande. Un salarié « beau-parent » d'un enfant peut bénéficier de ce congé s'il en a la charge.

ARTICLE 3 – NOMBRE DE JOURS ATTRIBUÉS ET RÉMUNÉRATION

Chaque salarié éligible bénéficie, par année civile, du droit d'absence suivant :

- 3 jours rémunérés à 100 % du salaire, pour soigner un enfant malade âgé de 0 à 12 ans révolus ;
- 2 jours rémunérés à 100 % du salaire, pour soigner un enfant malade âgé de 13 à 16 ans révolus ;
- 1 jour rémunéré à 100 % du salaire, pour soigner un enfant malade âgé de 17 ans et plus, dans la limite de la majorité.

Ces jours sont non reportables d'une année sur l'autre et non cumulables entre les deux parents lorsque ceux-ci travaillent au sein du même cabinet. Ces jours n'étant pas travaillés ne donnent pas droit aux titres restaurant.

ARTICLE 5 – MODALITÉS PRATIQUES

Le salarié doit informer son responsable hiérarchique dans les meilleurs délais, et fournir le certificat médical au service RH ou à la Direction dès que possible.

Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés et de l'ancienneté.

ARTICLE 6 – RÉVISION ET MODIFICATION DE LA DÉCISION

La présente décision constitue une mesure unilatérale à l'initiative de la Direction. Elle ne constitue pas un engagement définitif et peut être modifiée ou supprimée à tout moment par décision de la Direction, sous réserve d'une information préalable des salariés par voie d'affichage ou de communication interne, dans un délai raisonnable. Toute modification fera l'objet d'une mise à jour de la présente DUE, datée et signée.

ARTICLE 7 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET PUBLICITÉ

La présente décision entre en vigueur le 1er octobre 2025. Elle sera portée à la connaissance de l'ensemble du personnel par voie d'affichage.

Fait à Écully, le 16/10/2025.

En deux exemplaires originaux, dont un affiché sur le lieu de travail.

La Direction