

# Convention collective de travail

## Annexe 4 – Temps de travail, vacances et congés



Valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024

Page 1 / 12

## ANNEXE 4

### Temps de travail, vacances et congés

#### Table des matières

<b>1.</b>	<b>Application de la loi sur la durée du travail</b>	<b>2</b>
1.1.	Durée du travail	2
1.2.	Travail supplémentaire	2
1.3.	Travail de nuit	3
1.3.1.	Bonifications de temps pour travail de nuit	3
1.4.	Tour de service	3
1.4.1.	Durée prolongée à 15 heures	3
1.4.2.	Dépassement de la durée maximale	3
1.4.3.	Forfaits d'exploitation (PAR)	3
1.4.4.	Tâches accessoires (TA)	4
1.4.5.	Temps supplémentaire octroyé au tour de service	4
1.5.	Tour de repos	4
1.6.	Jour de repos	4
1.7.	Congés en retard	4
1.8.	Pause	4
1.9.	Travail effectué lors d'un congé	5
1.10.	Réglementation spécifique	5
1.11.	Mesures d'application particulières	5
<b>2.</b>	<b>Vacances</b>	<b>5</b>
2.1.	Modalités	5
2.2.	Diminution des jours de vacances	6
<b>3.</b>	<b>Congés</b>	<b>7</b>
3.1.	Congés spéciaux (payés)	7
3.1.1.	Droit personnel	7
3.1.2.	Activité syndicale	8
3.1.3.	Dispositions communes	9
3.2.	Congés non payés	9
3.3.	Congé maternité – dispositions relatives à la grossesse et à la maternité	10
3.3.1.	Champ d'application	10
3.3.2.	Occupation des femmes enceintes	10
3.3.3.	Déroulement du congé	10
3.3.4.	Occupation de l'accouchée	11
3.3.5.	Collaboratrice à temps partiel dont le taux d'occupation est variable	11
3.3.6.	Résiliation des rapports de service en vue d'une naissance	12
3.4.	Congé paternité et congé parental	12

# Convention collective de travail

## Annexe 4 – Temps de travail, vacances et congés



Valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024

Page 2 / 12

### 1. Application de la loi sur la durée du travail

Sous réserve du personnel effectuant des prestations soumises à l'OTR, du personnel administratif rattaché aux services Finances et Administration, Ressources Humaines, Services Centraux et Service Clientèle, ainsi que du personnel de bureau du département Infrastructure sans permanence technique, l'ensemble du personnel de l'entreprise est soumis aux dispositions de la LDT et de l'OLDT. Les buts communs de la LDT et l'OLDT sont la sécurité, la santé et la qualité de vie des travailleurs. Il ne peut pas être prévu de dispositions contraires ou dérogeant aux dispositions de la LDT ou de l'OLDT en défaveur du personnel.

Le personnel a la possibilité d'obtenir un exemplaire de la LDT ou de l'OLDT auprès du responsable des Ressources humaines.

Le personnel ou ses représentants sont consultés avant l'élaboration et la mise en place des tableaux de service annuels. Pour chaque nouvelle période horaire, la mise à disposition des informations nécessaires se fait suffisamment tôt, mais au minimum 14 jours avant qu'ils ne prennent effet.

Pour les employés soumis à des tours de service, l'attribution définitive des tours de service aux employés sera effectuée au plus vite, mais en règle générale 21 jours avant qu'ils ne prennent effet.

En respect de l'article 8.4 de l'OLDT, l'employeur met tout en œuvre pour que les organisations des services de l'exploitation, autant que possible, observent la semaine de 5 jours. Il consulte le personnel du service concerné.

#### 1.1. Durée du travail

La durée du travail ne doit pas dépasser 10 heures dans un même tour de service, ni 9 heures en moyenne dans un groupe de 7 jours consécutifs de travail. Les articles 5 et 6 de l'OLDT demeurent réservés.

#### 1.2. Travail supplémentaire

Lorsque la durée du travail fixée au tableau de service est dépassée pour des raisons de service, l'excédent est considéré en principe comme travail supplémentaire.

En règle générale, le travail supplémentaire doit être compensé en priorité par un congé de même durée. Lorsque la compensation n'est pas possible dans un délai de 12 mois, le travail supplémentaire est payé. L'indemnité correspond au salaire majoré de 25 % au moins. Il ne peut être payé plus de cent cinquante heures de travail supplémentaire par année civile.

Lorsque d'impérieuses raisons, tels les cas de force majeure ou des perturbations de l'exploitation, obligent à dépasser de plus de 10 minutes la durée maximum du travail fixée à l'art. 6, al. 3 LDT, le temps de travail au-delà de 10 heures dans un même tour ou de 9 heures dans un groupe de 7 jours consécutifs de travail doit être compensé par un congé de même durée dans les 3 jours de travail suivants ; en outre, une indemnité calculée selon l'art. 5. 2 et 3 LDT est versée.

# Convention collective de travail

## Annexe 4 – Temps de travail, vacances et congés



Chemins de fer du Jura

Valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024

Page 3 / 12

### 1.3. Travail de nuit

#### 1.3.1. *Bonifications de temps pour travail de nuit*

L'occupation entre minuit et 04h00 est réputée travail de nuit.

Les bonifications de temps suivantes seront accordées :

- 10 % pour le service entre 20h00 et 24h00 ;
- 30 % pour le service entre 24h00 et 04h00, ainsi qu'entre 04h00 et 05h00 lorsque le travailleur a pris son service avant 04h00 ;
- 40 % au lieu de 30 %, dès le début de l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint sa 55<sup>e</sup> année.

Ces bonifications en temps ne sont pas comptées dans la durée maximale du travail (OLDT art. 7.3).

Elles sont reprises en temps. Un versement en espèce est exclu.

### 1.4. Tour de service

Le tour de service comprend le temps de travail et les pauses. Il ne doit pas excéder 12 heures en moyenne de 28 jours ou sur une rotation complète.

Le tour de service peut atteindre 13 heures en moyenne sur 28 jours, ou 14 heures à des jours isolés :

- pour exploiter certaines lignes lorsque la durée d'exploitation ordinaire est de plus de 12 heures, mais au maximum de 14 heures ;
- ou pour assurer, avec le même personnel, le trafic de pointe du matin et du soir ;
- ou avec l'assentiment des employés intéressés ou de leurs représentants.

#### 1.4.1. *Durée prolongée à 15 heures*

Le tour de service peut être prolongé exceptionnellement jusqu'à 15 heures :

- en cas de manque de personnel dû au service militaire ou au service de protection civile, à la maladie ou aux accidents ;
- en vue d'accomplir des tâches extraordinaires et passagères, en raison d'un événement non planifiable (par exemple, éboulement, catastrophe naturelle) ;
- avec l'assentiment des employés intéressés ou de leurs représentants.

#### 1.4.2. *Dépassement de la durée maximale*

Si l'amplitude d'un tour est exceptionnellement prolongée au-delà de 15 heures par suite de perturbation, d'avarie, de dérangement important, le supplément de temps entre la durée du travail prévue et effective sera compensé par une majoration de 50 %.

#### 1.4.3. Forfaits d'exploitation (PAR)

8 minutes de forfait journalier sont attribuées par tour de service (sauf tours spéciaux). Elles compensent les avances et les retards (prises et fins de service avancées et retardées) jusqu'à 30 minutes par jour (PAR). Lorsque les 30 minutes, comptées pour l'ensemble du tour, sont dépassées, le temps supplémentaire ou en insuffisance est compté intégralement en plus ou en moins.

L'agent doit alors établir un formulaire. 30 minutes avant ou après ne sont pas prises en compte.

# Convention collective de travail

## Annexe 4 – Temps de travail, vacances et congés



Chemins de fer du Jura

Valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024

Page 4 / 12

### 1.4.4. Tâches accessoires (TA)

10 minutes de forfait journalier sont attribuées par tour de service ainsi que pour un tour spécial. Elles sont prévues pour la prise de connaissances des circulaires et autres documents avant le départ du lieu de service et d'autres tâches administratives.

### 1.4.5. Temps supplémentaire octroyé au tour de service

Un temps est donné pour mettre en service les appareils de contrôle, le cas échéant.

## 1.5. Tour de repos

Le tour de repos est de 12 heures, en moyenne de 28 jours. Il peut être réduit à 11 heures certains jours isolés. En certaines circonstances, soit par manque de personnel ou nécessité de rotation des tours de service, soit par l'acceptation de la personne concernée, il peut être réduit à 9 heures selon OLDT 18.

## 1.6. Jour de repos

Le jour de repos est de 24 heures consécutives et doit pouvoir être passé au domicile. Il sera précédé d'un tour de repos qui ne sera pas inférieur à 9 heures. La moyenne du tour de repos devra toutefois être de 12 heures dans un groupe de 3 jours de travail consécutifs.

Le mois civil doit comprendre au moins 4 jours de repos, dont un dimanche, en principe lié à un autre jour de repos.

La période comprise entre 2 jours de repos ne doit pas dépasser 13 jours.

### 1.6.1 *Diminution des jours de repos*

En cas d'absence de l'employé pour cause de maladie, d'accident, en cas de congé non payé ou de maternité, et en cas d'absence de plus de 6 jours consécutifs par suite de service militaire, de service civil ou de protection civile, son droit de repos est déduit comme suit :

- d'un jour de repos par tranche de 7 jours d'absence au cours de l'année civile ; à partir de 33 jours d'absence au cours de l'année civile, ce droit est réduit d'un jour de repos supplémentaire pour chaque tranche de 33 jours d'absences (OLDT art. 22.1).

## 1.7. Congés en retard

Les jours de repos (respectivement de congés pour le personnel soumis à la LTr) en retard de l'année précédente doivent si possible être redonnés jusqu'au 30 avril, mais en principe au plus tard le 30 juin de l'année suivante, et après consultation de l'employé concerné.

## 1.8. Pause

Trois pauses sont admises dans un même tour de service.

Le nombre de pauses peut être porté à 3 :

- lorsqu'il existe des circonstances spéciales ;
- avec l'assentiment des employés intéressés ou de leurs représentants.

Dans ces cas, une majoration de temps de 30 % sera accordée selon OLDT 17b.

# Convention collective de travail

## Annexe 4 – Temps de travail, vacances et congés



Valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024

Page 5 / 12

### 1.9. Travail effectué lors d'un congé

Si un employé est appelé exceptionnellement à effectuer des prestations de service lors d'un congé, le mode de compensation varie qu'il s'agisse d'un jour de repos ou de compensation :

- Dans le premier cas, le jour de repos est supprimé et lui sera rendu ultérieurement. En cette circonstance le temps effectué est comptabilisé comme temps de travail ;
- Dans le second cas, le jour de compensation peut être maintenu, et le travail effectué est reporté sur le compte des heures supplémentaires.

### 1.10. Réglementation spécifique

Lors d'une intervention donnant droit à l'indemnité de dérangement selon l'article 2.11 de l'annexe 3, le temps minimum compté est de 1 heure 30 minutes.

Exemple : si un agent doit intervenir et que son temps de travail est de 50 minutes, il lui sera compté 1 h 30 de travail. Si son intervention dépasse 1h30, le temps réel sera pris en compte, y compris les éventuels temps de déplacement et majorations.

Cet article concerne tous les employés.

### 1.11. Mesures d'application particulières

L'arrondi commercial est appliqué aux calculs effectués sur la base de la LDT et de l'OLDT ainsi que de la présente annexe (arrondis à l'unité inférieure ou supérieure, soit moins de 0,5 vers le bas et à partir de 0,5 vers le haut) à moins qu'un article n'en dispose autrement.

Si exceptionnellement une erreur de minutage est constatée sur les tableaux de service en vigueur, la correction se fait avec effet rétroactif ; toute demande de correction doit être annoncée dans la période horaire en cours.

## 2. Vacances

### 2.1. Modalités

A la demande de l'employé, une semaine de vacances pourra être prise sous forme de jours isolés ou de demi-journées.

La répartition des vacances doit être établie avant le début de l'année civile. Les vacances sont accordées selon les possibilités du service et après consultation des intéressés. Cette répartition sera faite de façon à assurer la bonne marche du service et à maintenir dans la mesure du possible, une égalité de traitement quant à l'octroi des vacances pendant les mois d'été.

Pour des raisons de commodité, un effort sera consenti, dans la mesure du possible et si le service le permet, de lier une période de vacances avec un ou plusieurs jours de congés.

Durant les week-ends de manifestations particulières, la direction des CJ s'efforcera de bloquer le droit aux vacances uniquement pour les jours de la manifestation et non durant toutes les semaines qui sont touchées par les événements.

# Convention collective de travail

## Annexe 4 – Temps de travail, vacances et congés



Chemins de fer du Jura

Valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024

Page 6 / 12

Les CJ mettront tout en œuvre afin que les collaborateurs ayant des enfants en âge de scolarité ou en études puissent bénéficier d'une semaine, au minimum, de vacances par année à la même période que les enfants.

Si les besoins de service le justifient, et en accord avec l'employé, la période de vacances peut être déplacée. Les frais d'annulation non couverts par d'autres assurances et contre présentation de justificatifs y relatifs sont pris en charge par l'entreprise. Si l'employé ne peut bénéficier de toutes ses vacances annuelles, ou d'une partie de celles-ci, elles seront reportées si possible jusqu'au 30 avril mais en principe au plus tard le 30 juin de l'année suivante, et après consultation de l'employé(e) concerné(e). Sinon, elles pourront faire l'objet d'un plan de reprise obligatoire.

Le droit aux vacances est fixé au prorata lorsque l'année civile n'est pas complète.

### 2.2. Diminution des jours de vacances

- a) La diminution des vacances, par année civile, n'est effective que pour une absence supérieure à :
- 90 jours dus à la maladie, l'accident, le service militaire ou la protection civile
  - 30 jours de congés non payés.
- b) La diminution des vacances ne peut être effective que pendant l'année civile en cours.
- c) Le total des vacances à déduire (tvd) du droit se calcule comme suit :

$$\text{tvd} = \frac{(a-b) \cdot v}{365 - (90+b)}$$

a : nombre de jours d'absence dépassant 90 jours de maladie, accident non professionnel, service militaire et protection civile ;

b : nombre de jours d'absence pour service militaire et protection civile jusqu'à concurrence de 25.

v : droit aux vacances pour une année.

- d) Si l'année d'activité n'est pas complète, la diminution se calcule au prorata temporis.
- e) Les fractions de jours sont abandonnées.
- f) Si l'absence visée à la lettre « a » a duré toute une année civile, le droit aux vacances peut être supprimé intégralement cette année-là (réf. OLDLT art. 29.2).

# Convention collective de travail

## Annexe 4 – Temps de travail, vacances et congés



Chemins de fer du Jura

Valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024

Page 7 / 12

### 3. Congés

Les dispositions ci-dessous ont pour base l'art. 57 de la CCT.

#### 3.1. Congés spéciaux (payés)

Sur demande présentée en temps utile et si le service le permet, il peut être accordé les jours de congé listés ci-après.

Le minutage par jour de congé est calculé sur la base de 450 minutes pour le personnel d'exploitation bus, 480 minutes pour le personnel d'exploitation trains et gares et de 492 minutes pour le reste du personnel (infrastructure, ateliers, bureaux).

##### 3.1.1. Droit personnel

- a) En cas de maladie d'un enfant mineur ou d'un membre de la famille ou partenaire à charge (329 h CO), dans une situation d'urgence et sur présentation d'un certificat médical stipulant que l'assistance par l'employé est nécessaire et qu'aucune autre solution n'a pu être trouvée.

par année civil 10 jours  
par cas 3 jours

- b) Les parents devant interrompre ou réduire leur activité lucrative pour s'occuper d'un enfant gravement atteint dans sa santé ont la possibilité de prendre un congé (329 i CO), pour autant qu'il remplisse les conditions d'indemnisation fixées par le régime des allocations pour perte de gain (APG). Il peut être partagé entre les deux parents.

Jusqu'à 14 sem.

- c) Au mariage ou partenariat enregistré, si les rapports de service existent depuis plus d'une année. Ce congé est également accordé en cas de remariage.

3 jours

Lors d'événements importants dans la famille de l'employé :

- au mariage d'un enfant 1 jour
- au décès du conjoint ou d'un enfant mineur 3 jours
- au décès d'un enfant majeur, du père, de la mère 3 jours
- au décès du frère, sœur, beau-frère, belle-sœur 1 jour
- au décès du grand-père, grand-mère, beau-père, belle-mère, beau-fils, belle-fille 1 jour
- autre décès, après accord de la direction : le temps nécessaire

- d) Pour le déménagement ordinaire d'un employé 1 jour  
Pour le déménagement d'un employé en cas de transfert de service 2 jours

- e) Pour le recrutement et la reddition de l'équipement militaire : le temps nécessaire, mais 1 jour au plus

- f) Pour l'exercice d'une charge publique :

# Convention collective de travail

## Annexe 4 – Temps de travail, vacances et congés



Chemins de fer du Jura

Valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024

Page 8 / 12

- dans l'exécutif communal, au maximum par année 6 jours
- dans le législatif communal, au maximum par année 2 jours
- pour celui qui fait partie d'une commission permanente, la direction peut accorder au maximum par année 4 jours
- législatif cantonal, au maximum par année 10 jours

g) Pour les obsèques d'un employé de l'entreprise, le congé est octroyé, ceci pour autant que le service le permette, une délégation sera désignée par la hiérarchie.

½ jour

h) Il est octroyé le temps nécessaire pour la comparution faisant suite à une convocation, pour cause professionnelle, de la police ou d'un tribunal ou d'une autorité politique ou administrative sur présentation d'une convocation officielle.

i) *Activités Jeunesse et Sport (J+S)*

Les employés peuvent obtenir des congés non payés pour leur engagement bénévole en tant que moniteur de camp Jeunesse et sport ou pour l'encadrement d'enfants dans une activité de jeunesse.

Tous les travailleurs et travailleuses jusqu'à l'âge de 30 ans peuvent demander à l'employeur un congé jeunesse non payé d'une durée de 5 jours (respectivement 6 jours pour l'employé soumis LDT) par année au maximum pour des activités de jeunesse bénévoles. La participation à une formation de base ou à une formation continue J+S et la direction d'un camp en font partie. Les CJ favorisent leur personnel dans de telles activités, au-delà de l'âge de 30 ans, dans la mesure du possible et si le service le permet.

D'autre part, les participants et participantes aux cours et modules fédéraux et cantonaux J+S peuvent prétendre à des allocations pour perte de gain (APG). Dans un tel cas, le congé sera payé à 100% par l'employeur.

Le congé payé peut être accordé au collaborateur engagé dans les activités susmentionnées sous réserve des conditions suivantes :

- Une demande est à présenter par écrit à son supérieur avant le cours, dès que possible ;
- L'absence doit être couverte par le formulaire APG, l'indemnité garantissant le 80% du salaire est perçue par les CJ, lesquels prennent en charge les 20% restants ;
- La demande doit être avalisée par le service du personnel. Aucune compensation ultérieure n'est octroyée si la demande n'est pas faite avant le cours.

Compensation ultérieure : aucune.

### 3.1.2. *Activité syndicale*

j) Pour les entrevues demandées par le SEV et convoquées par la direction, le temps nécessaire.

# Convention collective de travail

## Annexe 4 – Temps de travail, vacances et congés



Valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024

Page 9 / 12

- k) Pour la participation des membres de chaque section syndicale aux différents cours de formation dispensés par des institutions reconnues ou syndicales, il est octroyé, par année et par tranche entière de 10 collaborateurs actifs affiliés, 2 jours de congés (minimum 2 jours par section syndicale). Une attestation de participation est présentée après chaque cours.
- l) Pour la participation aux séances des organes centraux de chaque syndicat, il est octroyé le nombre de jours de congés nécessaires selon justificatifs/invitations (sont pris en compte, par exemple : assemblées des présidents ; assemblées des délégués ; congrès ; comités centraux de la sous-fédération ; comité du SEV), mais au plus 12 jours par année.
- m) Le nombre de congés à disposition sous lettre i) ou k) et non utilisés peut être réciproquement pris en compte lors d'année exceptionnelle. D'une année à l'autre, le nombre de congés non utilisés n'est pas reporté.

### 3.1.3. *Dispositions communes*

Lorsque l'événement coïncide avec un jour de repos, de compensation ou de vacances, il ne donne pas droit à un congé extraordinaire.

*Exception* : seuls les congés accordés pour le décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant ou la naissance d'un enfant, ainsi que pour les activités syndicales (y c. commission de prévoyance) tombant sur des jours ouvrables peuvent être compensés ultérieurement.

### 3.2. **Congés non payés**

Si les besoins du service le permettent, la direction peut accorder à l'employé, sur demande écrite avec justification, un congé non payé d'une durée de 1 à 12 mois. Pour les congés non payés supérieurs à 30 jours, la demande doit être présentée au moins trois mois à l'avance. Ce congé pourra notamment être mis à profit pour compléter ou favoriser la formation professionnelle ou personnelle. Une extension du droit aux vacances est exclue.

Durant la période du congé non payé, les effets du contrat de travail sont suspendus, notamment le droit aux vacances, à l'ancienneté de service ainsi que les années de service pour l'avancement, l'affiliation à la caisse AVS/AI/AC et la couverture par la SUVA (après 30 jours) ainsi que l'assurance pour perte de gain par le biais de l'entreprise.

L'affiliation à la prévoyance professionnelle est réglée séparément. A la demande de l'employé, un rattrapage pourra être effectué d'entente avec le service des ressources humaines. Les deux parts sont à charge de l'employé.

A la fin du congé, l'employé reprend en principe le poste qu'il occupait antérieurement.

# Convention collective de travail

## Annexe 4 – Temps de travail, vacances et congés



Valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024

Page 10 / 12

### 3.3. Congé maternité – dispositions relatives à la grossesse et à la maternité

#### 3.3.1. *Champ d'application*

Ces dispositions s'appliquent à toutes les collaboratrices de l'entreprise CJ. Elles règlent les questions relatives à l'occupation des femmes enceintes et accouchées.

#### 3.3.2. *Occupation des femmes enceintes*

##### 3.3.2.1. Durée de l'occupation

Les femmes enceintes ne peuvent être occupées que si elles y consentent et en aucun cas au-delà de la durée quotidienne ordinaire de travail. Sur simple avis, elles peuvent renoncer à se rendre à leur travail ou le quitter.

##### 3.3.2.2. Mise en compte des absences

Les absences qui n'excèdent pas trois jours sont considérées comme absences brèves. Si, en cas d'absence plus longue, la collaboratrice ne présente pas de certificat médical attestant son incapacité de travail, l'interruption est traitée comme un congé non payé (à moins qu'elle ne coïncide avec le congé maternité).

##### 3.3.2.3. Préparation à la maternité

Les cours de gymnastique prénatale sont assimilés à des visites médicales s'ils sont prescrits par le médecin.

Les autres cours (par exemple de puériculture), les séances d'information, etc., ne donnent pas droit à un congé payé. Les services veillent cependant à ce que les futures mères puissent y participer.

#### 3.3.3. *Déroulement du congé*

##### 3.3.3.1. Disposition fondamentale

La collaboratrice a droit à un congé de maternité payé de 20 semaines.

##### 3.3.3.2. Octroi du congé

Le congé doit être pris d'une seule traite. Si elle le désire, la collaboratrice peut prendre, au plus, un mois de son congé immédiatement avant l'accouchement.

S'il est pris en partie avant l'accouchement, le congé de maternité de 20 semaines est mis en compte sans interruption à partir du premier jour.

Le congé de maternité n'est pas interrompu par la maladie ou par un accident. Dans le cas où, après l'accouchement, la collaboratrice en congé tombe gravement malade ou est victime d'un accident grave et, qu'en conséquence, elle doit être hospitalisée, le congé payé est interrompu si la séparation avec l'enfant dure au moins 14 jours. Tout droit à la compensation s'éteint à l'échéance du délai de résiliation des rapports de service ou lorsque ceux-ci ont été résiliés.

Le congé de maternité commence au plus tard le jour de la naissance.

# Convention collective de travail

## Annexe 4 – Temps de travail, vacances et congés



Chemins de fer du Jura

Valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024

Page 11 / 12

### 3.3.4. *Occupation de l'accouchée*

#### 3.3.4.1. Reprise du travail

Il est absolument interdit d'occuper la mère durant les 8 semaines qui suivent l'accouchement ; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, la mère ne peut être occupée que si elle y consent.

#### 3.3.4.2. Allaitement

Au cours de la première année de la vie de l'enfant :

- la mère qui allaite son enfant ne peut être occupée que si elle y consent ;
- le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes :
  - pour une journée de travail jusqu'à 4 heures : 30 minutes ;
  - pour une journée de travail de plus de 4 heures : 60 minutes ;
  - pour une journée de travail de plus de 7 heures : 90 minutes.

#### 3.3.4.3. Mise en compte de l'absence

Si la collaboratrice ne reprend pas le travail au terme du congé de maternité, l'absence est traitée comme congé non payé à moins qu'un certificat médical, attestant l'incapacité du travail, ne soit présenté.

#### 3.3.4.4. Répercussion sur le droit aux jours de vacances, de repos et de compensation

Les jours de repos et de compensation qui coïncident avec le congé de maternité ne sont pas compensés. Cette disposition n'est cependant pas applicable aux collaboratrices assujetties à la LDT qui ne connaissent pas la semaine de 5 jours ordinaire ; dans ces cas, le droit aux jours de compensation et de repos sera réduit.

Le congé de maternité n'entraîne aucune réduction du droit aux vacances. En revanche, si les rapports de service sont résiliés sans que la collaboratrice ait repris le travail, la part de droit aux vacances afférentes au congé, qui n'aura pas pu être pris avant ce congé, n'est pas payée en espèces.

#### 3.3.4.5. Cas spéciaux

Les fausses couches sont assimilées à une maladie.

En cas d'accouchement d'un enfant mort-né après la 23<sup>ème</sup> semaine de grossesse, la collaboratrice a droit à un congé payé de 16 semaines.

Lorsque les rapports de service sont limités dans le temps, le droit au congé n'existe que jusqu'à leur cessation.

Les autres cas spéciaux seront réglés en accord avec la direction des CJ.

### 3.3.5. *Collaboratrice à temps partiel dont le taux d'occupation est variable*

La rétribution de la collaboratrice qui n'est pas occupée régulièrement est calculée mensuellement.

Le droit au congé de maternité est de 16 semaines dès le jour de l'accouchement.

# Convention collective de travail

## Annexe 4 – Temps de travail, vacances et congés



Valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024

Page 12 / 12

### 3.3.6. *Résiliation des rapports de service en vue d'une naissance*

Lorsqu'une collaboratrice demande la résiliation de ses rapports de service en vue de la naissance attendue, elle peut prévoir le moment de son départ, compte tenu du délai légal, de telle manière qu'il ait lieu au plus tard à la fin du congé maternité.

### 3.4. **Congé paternité et congé parental**

Toutes les informations relatives au congé paternité et au congé parental sont fournies dans l'art. 87 de la CCT.