



LES CONGÉS SPÉCIAUX : 1 – LES ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

CONTRATS FRANCE ET TGI IMPATRIES

Un syndicat, ça sert aussi à fournir des informations aux salariés. Aujourd'hui, le SICTAME-UNSA ouvre le dossier des congés spéciaux, c'est-à-dire de ceux dont vous pouvez bénéficier au-delà des CPN, RTT, JOB, CXX...

Pour savoir ce à quoi vous avez droit, il faut regarder 3 sources :

- Le code du travail, en général, les informations se trouvant sur <https://www.service-public.fr/> sont suffisantes. C'est le minimum du droit.
- La Convention collective nationale de l'industrie du pétrole (CCNIP) sur <https://www.energiesetmobilites.fr/uploads/img/CCNIP.pdf>, qui peut être au-dessus de ce que prévoit la loi... ou parfois en dessous, auquel cas elle ne s'applique pas dans cette matière.
- Les accords d'entreprise et notes d'administration que vous pouvez trouver dans le WAT, sous plusieurs liens dans « LES RH & MOI », dont [RH & Moi France \(corp.local\)](#), mais ils ne sont pas correctement regroupés (le congé parental à temps partiel se trouve par exemple sous le lien [RH et moi - SSC \(corp.local\)](#)). De la même manière que pour la CCNIP, ils sont applicables, sous réserve qu'ils ne soient pas en dessous des éléments légaux ou conventionnels ci-dessus (les dispositions sur le temps partiel « congé parental » y sont par exemple obsolètes).

Le SICTAME-UNSA vous présente tout d'abord les congés pour événements familiaux (tableau récapitulatif au verso).

Si vous êtes sous un contrat de droit français et non expatrié, consultez la colonne (c)

Si vous êtes impatrié, sous statut TGI, vous ne bénéficiez pas des accords d'entreprise, et c'est une volonté délibérée de TotalEnergies. Mais, en France vous disposez des droits légaux et conventionnels qui s'imposent aux [RAPMI TGI](#) et aux [instructions d'applications France](#). Le site de référence est celui du [ministère du Travail français](#). Consultez la colonne (d). **Vous noterez en particulier que TotalEnergies cache soigneusement leurs droits aux femmes impatriées en matière de maternité en cas de 3^e enfant ou de grossesse multiple.**

Si vous êtes expatrié sous statut TGI, consultez la colonne (e) RAPMI et... pleurez. Vous aurez l'occasion d'admirer ce que notre employeur ose appeler « un package social de qualité ». Mais au moins vous saurez ce que vous perdrez en acceptant une expatriation TGI !

Ce qui frappe surtout, c'est l'**anti-parentalité de TotalEnergies en cas d'expatriation ou d'impatriation**. Si les instructions d'application (IA) France TGI sont plus favorables que les RAPMI TGI, c'est uniquement parce que la loi française a imposé aux employeurs de salariés détachés de respecter un minimum légal. Si l'on prend par exemple, les congés maternité auxquels ont droit les femmes impatriées, l'employeur se garde bien de leur indiquer dans les IA France TGI qu'elles bénéficient du socle minimal légal et conventionnel français, soit par exemple 37 semaines pour des jumeaux. Il essaiera de leur faire croire qu'elles n'ont droit qu'à 19 semaines comme rédigé dans les IA France. Pour les congés de paternité, TotalEnergies renvoie aux « *dispositions légales* » sans préciser lesquelles, ce qu'il ne fait que dans le cas des impatriés, laissant à ces derniers le soin de faire leurs recherches eux-mêmes... Et quant aux salariées expatriées en Europe, pourquoi TotalEnergies refuse-t-il d'appliquer la loi du pays d'accueil en matière de maternité ou de parentalité ? Or, il est probable qu'elle soit applicable car résultant de [la même directive européenne](#). **La suite dans un prochain tract...**

**Cacher ses droits aux salariés est le meilleur moyen qu'ils ne les réclament pas !
Le SICTAME-UNSA est là pour vous informer sur vos droits !
VOTEZ SICTAME-UNSA !**

	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
Congés pour événements familiaux	Code du travail	CCNIP	Accord TotalEnergies / Note d'administration SSC	Instruction d'Application France (TGI)	RAPMI (TGI)
Mariage ou PACS	4 jours	une semaine	5 jours	5 jours	3 jours
Mariage d'un enfant	1 jour	1 jour	1 jour	1 jour	1 jour
Congé de naissance	3 jours OBLIGATOIRES	/		3 jours	2 semaines
Paternité	25 à 32 jours dont 4 jours OBLIGATOIRES	/	25 à 32 jours dont 4 jours OBLIGATOIRES	Renvoi aux dispositions légales (colonne a)	
Congé de maternité	De 16 à 46 semaines	3 semaines en plus du congé légal	De 20 à 50 semaines	16 semaines (RAPMI) + 3 semaines (IA) Or, les colonnes "Code du travail" + CCNIP sont applicables.	16 semaines
Arrivée d'un enfant adopté	3 jours	/	3 jours	3 jours	/
Congé d'adoption	De 16 à 22 semaines + 32 jours (max)	Les 3 semaines supplémentaires de la CCNIP pour la maternité devraient s'appliquer à l'adoption. Art. L1225-45 du code du travail ¹	De 16 à 40 semaines + 32 jours max	16 semaines (RAPMI). Les colonnes "Code du travail" + CCNIP devraient être applicables	16 semaines
Décès du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin notoire	3 jours	3 jours	5 jours	5 jours	3 jours
Décès d'un enfant de moins de 25 ans, ou d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente, ou d'un enfant quel que soit son âge, lorsque celui-ci est lui-même parent.	7 jours	3 jours	7 jours	7 jours ²	3 jours
Décès d'un enfant (hors cas ci-dessus)	5 jours	3 jours	5 jours		3 jours
Décès du gendre, de la belle-fille ou du partenaire de PACS de l'enfant	/	1 jour (Partenaire de PACS non prévu)	3 jours	3 jours (Partenaire de PACS non prévu)	/
Décès de l'un des parents / beaux-parents (parents du conjoint marié) / frère / sœur / beau-frère / belle sœur	3 jours	3 jours	3 jours	3 jours	1 à 3 jours pour les parents seulement
Décès parent du partenaire de PACS, du frère ou de la sœur du partenaire de PACS, ou du partenaire de PACS du frère ou de la sœur	/	/	3 jours	/	/
Décès d'un grand-parent ou d'un petit enfant	/	1 jour	2 jours	2 jours	/
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.	2 jours	/	2 jours	Non mentionné, mais est de droit.	/

¹ De toute évidence, la conséquence de l'article L 1225-45 : « Toute stipulation d'une convention ou d'un accord collectif de travail comportant en faveur des salariées en congé de maternité un avantage lié à la naissance s'applique de plein droit aux salariés en congé d'adoption. » n'a pas été prise en compte dans la colonne (c), pourquoi ?

² Les IA France ne font pas le distinguo entre les deux situations.