

Questionnaire relatif au congé pour prise en charge de proches

Données du collaborateur (de la collaboratrice) :

Nom, prénom : N° personnel :

Adresse :

Etat civil :

Employeur du conjoint/partenaire enregistré/concubin :

Date(s) du congé :

Données concernant la personne nécessitant une prise en charge :

Nom, prénom :

Adresse :

Lien de parenté : Age :

Vivant avec le collaborateur : oui non

Employeur :

Hospitalisation : oui non

Si « oui », date et lieu de l'hospitalisation :

Visite médicale : oui non

Si « oui », date, heure et lieu de la visite :

Cause du besoin de présence :

.....

Nom et adresse du médecin ou de l'hôpital ayant dispensé les premiers soins :

.....

Nature de la prise en charge à exécuter par le collaborateur (la collaboratrice) :

.....

Obligatoire : Joindre le certificat médical attestant un besoin de présence

Date : Signature de l'employé :

Ce document est à envoyer à :

Décision

Congé accordé : oui non

Motif du refus :

Date : Responsable RH :

Dispositions légales et conventionnelles applicables :

Code des Obligations, Art 329h :

Le travailleur a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé ; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total.

Loi fédérale sur le Travail, art 36, al 3 et 4 :

L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, accorder aux travailleurs un congé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé ; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne doit pas dépasser trois jours par cas.

En dehors de la prise en charge des enfants, le congé ne doit pas dépasser dix jours par an.

CCT des industries horlogère et microtechnique, art 23.2.1 CCT :

1 L'employeur doit accorder au travailleur le droit de s'absenter du travail pour donner des soins à son conjoint ainsi qu'aux membres de sa famille en ligne directe et à ses frères et sœurs vivant dans sa communauté familiale. L'absence doit revêtir un caractère d'urgence pour faire face à une cause grave et être rendue nécessaire parce qu'il n'y a pas d'autres solutions. Le travailleur doit veiller à prendre des mesures lui permettant de regagner son poste de travail le plus rapidement possible.

2 En cas de doute sur l'existence ou l'urgence du cas, et notamment en cas de répétition, l'employeur peut exiger la présentation d'un certificat médical.

3 Lorsque les conditions définies sous l'al. 1 sont réunies, le congé pourra s'étendre jusqu'à une durée de trois jours maximum par cas, ce congé étant rémunéré

4 Les jours éventuels dépassant les trois jours de congé payé peuvent être compensés d'entente entre le travailleur et l'employeur.

5 En ce qui concerne le droit aux vacances, ces congés sont comptés dans le quota des trois mois par an (maladie, accident), prévu par l'art. 15.6 al. 1 de l'accord sur les vacances payées