

GUIDE DE LA

parentalité

POUR TOUTES LES COLLABORATRICES
ET TOUS LES COLLABORATEURS MARKET





ÉDITO



Chacun, quels que soient son âge, son origine ou son sexe, peut intégrer, se former, et évoluer chez Carrefour Market. L'égalité professionnelle hommes/femmes est l'un des axes majeurs de cette politique d'égalité des chances. À ce titre, l'obtention en 2014 du Label Egalité décerné par l'AFNOR est une formidable récompense, qui témoigne de notre engagement et de la solidité de nos positions. Ce guide s'adresse aux futurs - ou actuels - parents.

Il véhicule un message fondamental : la parentalité et l'épanouissement professionnel ne doivent pas venir en concurrence. Pour s'en assurer, la loi française accorde des droits depuis longtemps, de la grossesse à la majorité de l'enfant. Toutefois, Carrefour Market a choisi d'aller plus loin, notamment en matière d'aménagement du temps de travail et d'équilibre vie privé/vie professionnelle. Je vous propose d'en découvrir les contours en découvrant ce guide. Bonne lecture !

Marie-Hélène Chavigny

DIRECTRICE RESSOURCES HUMAINES CARREFOUR MARKET



SOMMAIRE

P.3 Devenir parent P.12 Voir grandir son enfant P.20 Concilier vie professionnelle et familiale



DEVENIR PARENT



TRAVAILLER PENDANT SA GROSSESSE



Une surveillance médicale renforcée

À compter de la déclaration de grossesse, l'employeur prendra contact avec le médecin du travail. Ce contact permettra notamment d'échanger sur l'adaptation du poste de travail aux besoins de la salariée enceinte. En effet, si le poste de travail comporte des contre-indications au bon déroulement de la grossesse, notamment en matière de travail dans le froid ou de travail de nuit, l'employeur est tenu de protéger la salariée enceinte en modifiant ses conditions de travail. Les prescriptions médicales émises par le médecin du travail à l'égard de la salariée enceinte devront être respectées.

Du temps pour les examens médicaux

POUR LA FUTURE MAMAN

La salariée enceinte bénéficie d'autorisations d'absence rémunérée (avec certificat médical) pour se rendre aux examens médicaux obligatoires, à savoir :

- **Les examens prénatals** : que ce soit le premier de ces examens qui a lieu, en principe, avant la fin du 3^e mois de grossesse mais aussi les autres examens prénatals obligatoires, d'une périodicité mensuelle à partir du 1^{er} jour du 4^e mois de grossesse jusqu'à l'accouchement.
- **Un examen postnatal** : celui-ci doit avoir lieu dans les huit semaines suivant l'accouchement.

Les + Market

DES CONDITIONS DE TRAVAIL AMÉNAGÉES

Chez Market, toute salariée enceinte sera autorisée à réduire sa durée journalière de travail, sans réduction de salaire :

- de 15 minutes, à l'expiration du 3^e mois de grossesse ;
- de 30 minutes, à l'expiration du 5^e mois de grossesse.

DES AMÉNAGEMENTS HORAIRES EN MATIÈRE DE PROCRÉATION MÉDICALEMENT ASSISTÉE (PMA)

Compte tenu des contraintes imposées par les traitements, tout(e) salarié(e) suivant une procréation médicalement assistée bénéficiera d'un aménagement d'horaires pour se rendre aux examens médicaux pendant la durée du traitement. Une demande écrite devra être adressée, par le salarié, à son supérieur hiérarchique, 15 jours à l'avance, avec justificatif d'absence.

POUR LE FUTUR PAPA

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficiera aussi d'une autorisation d'absence pour se rendre au maximum à trois des examens médicaux obligatoires. Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif et n'entraînent donc aucune diminution de la rémunération.

LES CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE

Market réaffirme que les congés liés à la parentalité, en particulier les congés parentaux d'éducation, doivent être accessibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes.



Le congé maternité

Un congé modulable

Il est possible pour la salariée, avec l'accord de son médecin, de moduler la répartition entre congés prénatal et postnatal. Ainsi, le congé prénatal peut être réduit d'une durée pouvant aller jusqu'à trois semaines, le congé postnatal étant alors prolongé d'autant.

Une durée légale minimale

Il est interdit à la salariée enceinte d'exercer son activité professionnelle pendant une période minimale de huit semaines, dont au moins 6 semaines après l'accouchement.

DURÉE DU CONGÉ MATERNITÉ

NOMBRE D'ENFANTS CONCERNÉS OCCASIONNANT LE CONGÉ	RANG DE L'ENFANT	CONGÉ (EN SEMAINES ENTOURANT LA NAISSANCE)		
		Avant	Après	Total
Un	1 ^{er} ou 2 ^e	6	10	16
	3 ^e ou +	8 ⁽¹⁾	18	26
Jumeaux		12 ⁽²⁾	22	34
Triplés ou +		24 ⁽²⁾	22	46

(1) La salariée peut augmenter le congé prénatal de deux semaines maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant.

(2) La salariée peut augmenter le congé prénatal de quatre semaines maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant.

Cas particuliers

ACCOUCHEMENT PRÉMATURÉ

Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail peut être prolongée jusqu'au terme de la durée totale de congé auquel la salariée a droit. La période de congé prénatal qui n'a pu être prise peut donc être reportée après la naissance, allongeant la durée du congé postnatal.

Lorsque l'accouchement survient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé maternité est prolongé du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de congé prénatal. La salariée a droit à une période supplémentaire de congé maternité afin de participer aux soins dispensés à son enfant et de bénéficier d'actions d'éducation à la santé préparant le retour à domicile.

ACCOUCHEMENT TARDIF

Dans ce cas, le congé postnatal commence à la date effective de l'accouchement, et non à la date présumée de celui-ci. En cas d'accouchement tardif, le congé prénatal se trouve donc prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, tandis que la durée du congé postnatal est inchangée. La période totale de suspension du contrat de travail peut être, ainsi, supérieure à la durée normalement prévue.

ÉTAT PATHOLOGIQUE PROLONGEANT LE CONGÉ

Si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci.

Le congé de naissance

Trois jours ouvrés sont accordés pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours doivent être pris lors de la survenance de l'événement le justifiant et au maximum dans un délai d'un mois suivant le jour de l'événement à l'origine du congé.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Afin de tenir compte de l'évolution des modèles familiaux, le bénéfice du congé paternité n'est plus réservé au seul père, mais ouvert de manière générale au conjoint de la mère, à la personne liée par un PACS ou vivant maritalement avec elle. C'est pour cela que l'on parle, aujourd'hui, de « congé de paternité et d'accueil de l'enfant ». Sont donc visés les couples hétérosexuel au sein desquels le compagnon de la mère n'est pas le père de l'enfant, et les couples homosexuels féminins, au sein desquels l'une des deux partenaires a donné naissance à un enfant.

Ce congé, en principe d'une durée maximum de 11 jours calendaires consécutifs, peut être porté à 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples. Ces jours peuvent être pris immédiatement ou ultérieurement. Ce congé n'est pas fractionnable.

Le congé paternité doit nécessairement être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Toutefois, ce congé peut être reporté au-delà des 4 mois dans l'un des cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant : dans ce cas, le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- décès de la mère : dans ce cas, le père peut bénéficier du congé postnatal de maternité initialement prévu pour la mère et y ajouter ses jours de congé paternité, lesquels devront alors être pris dans les 4 mois suivant la fin du congé postnatal. Si le père de l'enfant n'exerce pas ce droit, le compagnon ou la partenaire de la mère peut bénéficier de ce congé.

En dehors de ces cas, le report reste possible mais ne donnera pas lieu à indemnisation, même s'il est dû à un cas de force majeure.

973

*collaboratrices
Carrefour Market
ont bénéficié du congé
maternité en 2014.*

352

*collaborateurs
ont bénéficié
du congé paternité
en 2014.*

À noter

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur par écrit au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la durée de son absence.

Le congé avant et au moment de l'adoption

LE CONGÉ AVANT L'ADOPTION

Tout salarié titulaire de l'agrément relatif à l'adoption d'un pupille de l'État ou d'un enfant étranger a droit au bénéfice d'un congé non rémunéré lorsqu'il se rend dans les départements et les territoires d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants. Le droit au congé est ouvert pour une durée maximale de six semaines par agrément.

LE CONGÉ AU MOMENT DE L'ADOPTION

ENFANTS DÉJÀ À CHARGE	ENFANTS ADOPTÉS	CONGÉS (EN SEMAINES)
AUCUN OU UN	UN DEUX OU PLUS	10 22
DEUX OU PLUS	UN DEUX OU PLUS	18 22

Pendant le congé d'adoption, tout parent adoptif a droit au versement d'indemnités journalières de repos s'il respecte certaines conditions.

En cas de partage du congé d'adoption entre les deux parents salariés, la durée du congé indiquée ci-dessus est augmentée pour tenir compte du congé paternité de 11 jours ou de 18 jours en cas de naissances multiples. Dans ce cas, la durée du congé ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne saurait être inférieure à 11 jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées.





LE STATUT DU SALARIÉ DURANT LES CONGÉS LIÉS À LA PATERNITÉ



Assimilation à du temps de travail effectif

Le ⊕ Market : Le congé maternité, le congé paternité mais aussi le congé d'adoption sont assimilés à du temps de travail effectif et n'ont donc aucun impact sur la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation, le calcul du 13^e mois et des primes.

Indemnisation par la CPAM durant les congés

PENDANT LE CONGÉ MATERNITÉ OU D'ADOPTION

Toute femme ayant la qualité d'assurée sociale du fait de son activité salariée a droit aux prestations en nature d'assurance maternité, dès lors qu'elle remplit les conditions d'ouverture du droit.

La salariée qui remplit certaines conditions (notamment de durée d'immatriculation) reçoit, durant son congé de maternité ou adoption, une indemnisation de la Sécurité sociale, plus élevée que celle qui est due en cas d'arrêt maladie. Ces indemnités journalières de repos compensent partiellement la perte de salaire consécutive à l'interruption d'activité. L'indemnité journalière de maternité peut aussi être attribuée pendant le congé pathologique prescrit avant la naissance, dans la limite de deux semaines.

PENDANT LE CONGÉ PATERNITÉ

Pendant la durée du congé paternité, le salarié peut percevoir des indemnités journalières versées par la caisse primaire d'assurance-maladie. Ces indemnités journalières sont attribuées et calculées dans des conditions identiques à celles retenues pour

les indemnités journalières de maternité. Ce congé ne donne lieu au versement d'indemnités journalières que s'il est pris dans le délai de 4 mois à compter de la naissance de l'enfant, sauf exceptions.

Pour bénéficier de cette indemnisation, le salarié doit justifier auprès de la caisse primaire dont il relève d'une période d'immatriculation d'au moins 10 mois à la date d'accouchement ou de prise du congé, et avoir travaillé au moins 200 heures au cours des 3 mois précédant la date de début du congé, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois la valeur du Smic horaire au cours des 6 mois précédant le début de ce congé. Il doit, en outre, attester la cessation de son activité.

Le saviez-vous ?

Depuis le 1^{er} janvier 2014, la subrogation a été mise en place chez Market pour les employés, agents de maîtrise et cadres.

La subrogation est un dispositif permettant d'assurer le maintien du revenu des salariés en situation de maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle.

Ainsi, en application de ce dispositif, la Direction s'engage à verser aux salariés les avances de trésorerie équivalentes aux indemnités journalières de la Sécurité sociale, ce qui a pour effet, d'une part, de décharger les salariés d'une partie de leurs démarches vis-à-vis des organismes de Sécurité sociale et, d'autre part, de supprimer les retards de paiement par la Sécurité sociale. Le bénéfice de la subrogation prend fin lorsque le salarié n'a plus droit au complément employeur.

Complément de salaire

Le ⊕ Market : Pendant la durée du congé maternité, congé d'adoption ou congé paternité, Market s'engage à verser au salarié le complément de salaire entre le plafond de la Sécurité sociale et le salaire qu'il percevait.

Ainsi, durant le congé de maternité ou congé de paternité, les employés et agents de maîtrise ayant au moins un an d'ancienneté à la date de déclaration de la grossesse percevront un complément de salaire pendant :

- 8 semaines, après 1 an de présence dans l'entreprise ;
- 12 semaines, entre 2 ans et 3 ans de présence dans l'entreprise ;
- 16 semaines après 3 ans de présence dans l'entreprise.

De leur côté, les salariés cadres bénéficieront d'une indemnité complémentaire (versée dans la limite de la durée du congé légal de maternité) pendant :

- 4 mois, pour les salariés ayant entre 1 mois et 5 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 mois, entre 5 ans et 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 7 mois, après 10 ans de présence dans l'entreprise.

Ces durées sont prolongées de :

- 4 semaines en cas de naissances multiples ;
- 2 semaines, lorsque la salariée assume déjà la charge d'au moins 2 enfants âgés de moins de 16 ans.

Durant le congé d'adoption, le salarié qui a un an d'ancienneté à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption bénéficiera du maintien de son salaire net mensuel, sous déduction des indemnités journalières de Sécurité sociale, pendant :

- 8 semaines, après 1 an de présence dans l'entreprise ;
- 12 semaines, entre 2 ans et 3 ans de présence dans l'entreprise ;
- 16 semaines après 3 ans de présence dans l'entreprise.





ORGANISER LE DÉPART ET LE RETOUR DE CONGÉ



Le départ en congé

Tout salarié sera reçu à un entretien avec son supérieur hiérarchique avant son départ en congé maternité, adoption ou parental. Cet entretien permettra au responsable hiérarchique et au salarié d'échanger sur les perspectives professionnelles prévisibles à l'issue du congé.

Au cours de cet entretien, devront, notamment, être abordés les points suivants :

- durée prévisionnelle de l'absence ;
- formation, souhaits éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé ;
- scénarios d'affectation géographique et fonctionnelle lors de la reprise du travail.

Les objectifs annuels du salarié pouvant prétendre à une prime sur résultat seront examinés afin de tenir compte de la période du congé de maternité ou d'adoption.

Cet entretien individuel fait l'objet d'une formalisation écrite. À cette occasion, un guide entretien est mis à sa disposition. Il ne se substitue pas aux entretiens d'évaluation professionnelle mais peut lui être concomitant.

Afin de conserver un lien avec l'entreprise, la personne restera destinataire des informations générales adressées aux salariés, notamment celles liées à l'exercice de son activité professionnelle, pendant son congé maternité, adoption ou parental.

La salariée qui part en congé maternité ou d'adoption bénéficiera du maintien de son compteur de congés payés pendant la durée de son congé. Elle devra, toutefois, prendre le reliquat de congés payés à l'issue de son congé maternité ou d'adoption.

Les aides financières à la naissance

LE BON D'ACHAT NAISSANCE

Une carte cadeau naissance, d'une valeur de 30 euros et utilisable dans tous les rayons des Carrefour et Market (hors carburant), sera remise aux pères et aux mères lors de la naissance de leur enfant. Pour en bénéficier, les collaborateurs doivent déclarer la naissance de leur enfant auprès du service paie. La carte cadeau est adressée aux salariés en recommandé dans les 3 à 6 mois après la naissance. Cette carte se substitue à l'ancien dispositif du « kit naissance », qui comprenait des produits pour le bébé.

LE FORFAIT NAISSANCE

Les salariées qui attendent un enfant ont droit à une prime à la naissance. Cette prime, versée en une seule fois par la complémentaire santé pour chaque enfant à naître, permet de faire face aux premières dépenses liées à l'arrivée de l'enfant.

Au retour du congé

Le ou la salarié(e) qui est parti(e) en congé maternité, adoption ou parental a droit, au minimum un mois avant la reprise de son activité, à être reçu(e) en entretien avec son supérieur hiérarchique.

Cet entretien permettra au collaborateur de reprendre contact avec l'entreprise et d'examiner les conditions de sa réintégration, soit dans son emploi d'origine (en cas de congé maternité ou d'adoption) ou similaire (en cas de congé parental), soit dans un emploi s'intégrant dans le cadre d'une évolution professionnelle souhaitée.

Par ailleurs, si une augmentation générale de salaire a eu lieu pendant le congé maternité ou congé d'adoption du collaborateur-parent, ce dernier devra en bénéficier.

Sans préjuger de la réponse qui lui sera apportée, le ou la salarié(e) pourra faire part de son souhait de reprendre son poste d'origine, ou non, au cours de cet entretien. Ainsi, pourra notamment être précisée au cours de cet entretien, la mise en place d'actions de formation nécessaires à l'exercice de nouvelles responsabilités. L'articulation vie privée/vie professionnelle devra aussi être abordée lors de cet entretien avec l'accord du salarié.

Tout collaborateur revenant d'une absence supérieure à 4 mois au cours de laquelle des évolutions technologiques sont apparues bénéficiera d'une formation d'adaptation.

Par ailleurs, Market s'engage à ce que, en matière d'évolution professionnelle, le congé maternité ou le congé d'adoption soit sans incidence sur le déroulement de carrière, selon les opportunités internes et les compétences de l'intéressé(e).



En cas de besoin

À son retour de congé maternité ou d'adoption, le salarié pourra demander un aménagement de son emploi du temps en accord avec son supérieur hiérarchique et ce, jusqu'à l'âge d'entrée en première année de maternelle de l'enfant. Une réponse écrite devra obligatoirement être apportée au salarié.

Tout salarié, ayant au moins un an d'ancienneté à la date de naissance d'un enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté de moins de 16 ans, peut bénéficier d'un congé parental à temps partiel.



VOIR GRANDIR SON ENFANT



LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le congé parental d'éducation permet à tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant en vue de son adoption, de bénéficier d'un congé ou d'une réduction de son temps de travail, afin de s'occuper de son enfant de moins de 3 ans (ou de moins de 16 ans en cas d'adoption), avec la garantie de retrouver, à l'issue de ce congé, son emploi précédent ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.



Un congé modulable

Le congé parental d'éducation peut être pris :

- à temps complet, ce qui implique une cessation complète de l'activité professionnelle. Le contrat de travail est alors suspendu mais non rompu ;
- à temps partiel, le salarié pouvant réduire son temps de travail et opter pour une durée d'activité hebdomadaire minimale de 16 heures.

Un congé ouvert aux deux parents

La possibilité de prendre un congé parental d'éducation est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants. Le droit, pour le père, de prendre un congé parental n'est pas subordonné à l'exercice par la mère d'une activité salariée.

Le délai de prévenance

Pour bénéficier du congé parental d'éducation, le salarié doit en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, en respectant les délais suivants :

- un mois au moins avant le terme du congé maternité ou d'adoption lorsque la période de congé parental ou d'activité à temps partiel lui fait immédiatement suite ;
- deux mois au moins avant le début du congé parental total ou partiel lorsque le congé parental ne suit pas immédiatement le congé maternité ou d'adoption.

Le salarié souhaitant prolonger son congé parental doit en avertir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins un mois avant le terme initialement prévu, et l'informer, le cas échéant, de son intention de transformer le congé parental en temps partiel et réciproquement.

La durée

Le congé parental (total ou partiel) doit obligatoirement comprendre une phase initiale d'une durée d'un an maximum. Il peut être prolongé deux fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant ; chaque prolongation pouvant avoir une durée différente de celle de la phase initiale et pouvant excéder un an. À chaque prolongation, les intéressés ont la possibilité, soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental total.



Terme du congé parental d'éducation

Le congé parental ou la période d'activité à temps partiel prend fin au plus tard au 3^e anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Lorsque l'enfant adopté a plus de 3 ans (mais moins de 16 ans), le congé parental a une durée maximale d'un an à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Prolongation en cas de maladie, accident ou handicap grave de l'enfant

Le congé parental est prolongé d'un an en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant. La gravité de la maladie ou de l'accident doit être constatée par un certificat médical qui atteste également que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée.

Les limites du congé parental sont donc repoussées :

- au 4^e anniversaire de l'enfant ;
- ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, au 4^e anniversaire de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- ou, en cas d'adoption d'un enfant de plus de 3 ans, au 2^e anniversaire de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Interruption anticipée

Le salarié peut mettre fin à son congé parental d'éducation avant le terme convenu, uniquement dans deux cas :

- une diminution significative des revenus du foyer (chômage du conjoint, par exemple) ;
- le décès de l'enfant.

Cas particuliers

NAISSANCES OU ADOPTIONS MULTIPLES SURVENUES DEPUIS LE 1^{ER} OCTOBRE 2014

Le congé parental d'éducation est plus long en cas de naissances multiples. En effet, la durée du congé peut être prolongée jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants.

Par ailleurs, en cas de naissances multiples d'au moins 3 enfants mais aussi en cas d'arrivée simultanée d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'une adoption, le congé peut être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au 6^e anniversaire des enfants.

134
collaborateurs ont bénéficié du congé parental d'éducation en 2014.

Statut du salarié en congé parental « total »

Pendant le congé parental, le contrat de travail est suspendu. Toutefois, la durée du congé est prise en compte, pour moitié, pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Statut du salarié en congé parental « partiel »

Les parents qui ont opté pour la réduction de leur temps de travail bénéficient des garanties attachées au statut de salarié à temps partiel (avec une assimilation au temps plein pour le calcul de l'ancienneté), et continuent de bénéficier de leur protection sociale, avec, cependant, les conséquences de la baisse de rémunération.



À noter

Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré par l'employeur. De même, l'employeur n'est pas tenu de compenser la baisse de rémunération résultant de la réduction du temps de travail.

Toutefois, le salarié peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une prestation versée par les Caisses d'Allocations Familiales (CAF) : « le complément de libre choix d'activité », devenu « la prestation partagée d'accueil de l'enfant » au titre des enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2015.

ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES



Absences parentales pour enfant malade

Le⊕Market : Il sera accordé au père ou à la mère une autorisation d'absence de courte durée pour soigner un enfant hospitalisé ou gravement malade, sur présentation d'un certificat médical ou, à défaut, sur présentation d'une feuille de maladie signée par le médecin attestant la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant.

Si les deux parents sont salariés de Market, ces autorisations d'absence pourront se cumuler sous réserve qu'elles ne soient pas prises simultanément sauf accord du responsable hiérarchique.

ABSENCE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE DE MOINS DE 16 ANS À CHARGE

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. Ce congé, d'une durée de 6 jours ouvrés maximum par année civile, peut être pris par journées complètes ou par demi-journées.

Ces jours de congé ne donneront lieu à aucune rémunération, sauf un jour d'absence par enfant malade et par année civile. Concernant les autres jours d'absence, ils pourront être récupérés par le collaborateur en accord avec son supérieur hiérarchique.

Cas particuliers

ABSENCE AUTORISÉE POUR LES PARENTS D'UN ENFANT HANDICAPÉ

Une journée d'absence autorisée payée sera accordée, par année civile, aux parents d'un enfant handicapé devant réaliser les démarches administratives pour leur enfant (demande d'adaptation du système scolaire, etc.).

EN CAS D'HOSPITALISATION D'UN ENFANT À CHARGE

Pour veiller un enfant à charge ou le soigner pendant sa convalescence après son hospitalisation, tout salarié a le droit de bénéficier d'une autorisation d'absence payée d'une durée maximale de :

- huit jours ouvrés par année civile pour un enfant de moins de 16 ans ;
- un jour ouvré par année civile pour un enfant de plus de 16 ans, et encore fiscalement à charge de ses parents.

Cette autorisation d'absence s'apprécie par salarié, quel que soit le nombre d'enfants à charge de la famille.

Congé de présence parentale pour enfant malade

Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut demander à bénéficier d'un congé de présence parentale d'une durée maximale de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 3 ans (pour un même enfant et pour une même pathologie). Aucun de ces jours ne peut être fractionné. Non rémunéré, ce congé ouvre droit à l'allocation de présence parentale versée par la Caisse d'allocations familiales.

À l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Congé de présence familiale

Le⊕Market : Pour faire face à certaines obligations familiales (naissances multiples ; enfants, conjoint ou parents handicapés ; parents en fin de vie ; enfants en fin de vie ; parents en situation de dépendance), Market a créé un « congé de présence familiale ».

Ce congé, non rémunéré, devra être pris sur une période minimale d'un mois et ne pourra excéder une année à compter du 1^{er} jour de sa mise en place. Il pourra éventuellement être accolé à un congé conventionnel. Pendant la période de congé, les droits à congés payés et l'ancienneté du salarié seront suspendus.

Pour en bénéficier, les salariés doivent avoir une ancienneté minimale de 3 mois au moment de la demande. À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le saviez-vous ?

Tout salarié, sans conditions d'ancienneté, a la possibilité de bénéficier ou de faire bénéficier un autre collaborateur du dispositif du don de congés, sous réserve de remplir certaines conditions cumulatives (cf. accord sur le don de congé).

Ce don se fait sur la base du volontariat, sans contrepartie et de manière anonyme.

Les jours de congé pouvant être cédés, limités à 6 jours ouvrables par année civile pour chaque salarié donateur, doivent être des jours de congé acquis.

Dans un esprit de solidarité et d'entraide, Market fera don de 3 jours de congé au bénéficiaire à l'occasion de la 1^{re} campagne d'appel aux dons.



LE + MARKET : DES AMÉNAGEMENTS HORAIRESS POSSIBLES



RENTRÉE SCOLAIRE

Les salariés pourront demander à leur supérieur hiérarchique l'autorisation d'aménager leur emploi du temps de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes jusqu'à l'entrée en classe de 6^e incluse, sauf en cas d'impératif lié à l'activité.

FAMILLES MONOPARENTALES OU RECOMPOSÉES

Les salariés engagés dans une procédure de divorce ou en situation de veuvage avec enfant, dont les horaires ne permettent pas de faire garder leurs enfants, peuvent demander un aménagement temporaire de leurs horaires.

COUPLES DIVORCÉS

Pour aider les couples divorcés, une attention particulière sera portée au moment du positionnement des congés, afin de tenir compte des décisions de justice fixant la garde de l'enfant à l'un ou l'autre des parents pendant les vacances scolaires.

MISSION HANDICAP

Market favorise l'aménagement des horaires du salarié ayant à charge fiscalement un descendant, un ascendant ou un conjoint handicapé, qui nécessite des soins, sur présentation d'un certificat médical.

TEMPS PARTIEL

Des aménagements horaires sont également possibles pour faciliter le cumul d'emplois ou de postes pour les salariés à temps partiel.

ET AUSSI...

Tout salarié ayant un an d'ancienneté bénéficie d'un jour ouvré en cas de baptême, communion solennelle ou équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religions de leur enfant.

Un jour ouvré (pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté), ou deux jours ouvrés (après un an d'ancienneté) seront accordés aux salariés pour assister au mariage de leur enfant.



LA GRAND-PARENTALITÉ

La grand-parentalité active désigne les grands-parents, encore en emploi, gardant leurs petits-enfants. La garde grand-parentale est l'aide intergénérationnelle la plus utilisée. Conscient de cette réalité, Market a mis en place un système d'aménagement des fins de carrière grâce au compte épargne temps (CET), mais offre aussi la possibilité à ses salariés seniors de réduire progressivement leur activité en passant à temps partiel.



L'aménagement de fin de carrière grâce au CET

Le CET est un dispositif permettant au salarié d'épargner du temps de travail et de repos (CP, JRTT), et/ou des éléments de salaire afin de constituer une épargne ou de financer des congés comme le congé de fin de carrière.

Le congé de fin de carrière, ouvert aux salariés de 50 ans et plus, permet aux salariés qui le souhaitent de poursuivre leur activité professionnelle en réduisant leur temps de travail avant leur départ à la retraite. Market propose, ainsi, à ses salariés d'épargner davantage sur leur compte épargne temps, à savoir 19 jours ouvrables par an dans la limite de 150 jours (au-delà, les jours épargnés seront affectés sur le PEG ou le PERCO).

Ces placements permettront aux salariés concernés d'être en congé jusqu'au jour de leur départ à la retraite (en fonction du nombre de jours épargnés).

Le temps partiel

Parallèlement au congé de fin de carrière, les salariés seniors peuvent également réduire leur activité et passer à temps partiel sans que cela ait un impact sur leur future allocation retraite.

En effet, les cotisations retraite (patronales et salariales) correspondant à la réduction du temps de travail sont prises en charge par l'employeur durant une durée maximale de deux ans.

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés doivent avoir atteint l'âge de 60 ans et passer d'un temps complet à un temps partiel de 80%.

Pour plus de renseignements : adressez-vous à votre directeur de magasin ou à votre service RH.





LES ENGAGEMENTS DE MARKET



Équilibrer les temps de vie

Market réaffirme sa préoccupation d'aider ses collaborateurs à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Dans la continuité des efforts réalisés, la Société a signé la « Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie ». En vertu de cette Charte, Market s'engage notamment à :

- préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs ;
- éviter de solliciter les collaborateurs pendant leurs congés, sauf à titre exceptionnel ;
- planifier les réunions dans la plage 9 h - 18 h, sauf urgence ou activités spécifiques ;
- favoriser l'usage des audio ou visioconférences ;
- limiter les envois de mails hors des heures de travail.

Entretien annuel

Au moment de l'entretien annuel, le salarié et son supérieur hiérarchique doivent aborder dans leur échange les questions d'équilibre de vie professionnelle et personnelle.

Par ailleurs, afin de favoriser la parentalité, les engagements de la Charte de parentalité seront rappelés lors des entretiens de l'encadrement et un exemplaire de la Charte sera remis au salarié.

Faciliter l'accès aux formations

Pour les salariés ayant des contraintes familiales

Market s'engage, lors des formations, à :

- favoriser les déplacements locaux ;
- privilégier la formation « E-learning » ;
- avertir le salarié du lieu et des dates de formation au moins 20 jours avant le début de la session.

De plus, Market attribue une prime de garde d'enfant, d'un montant de 20 euros par jour et par enfant, ou un chèque emploi service universel du même montant au choix du salariés, aux salariés ayant au moins un enfant à charge et ayant dû engager des frais de garde à la suite d'une formation se déroulant en dehors des horaires habituels de travail.

Pour les femmes de retour d'un congé maternité ou parental

Une formation à destination des femmes évolutives intitulée « Reprendre une activité au retour d'un congé maternité ou parental » est mise en place afin d'aider les femmes dans la reprise de leur activité et améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Les salariés de retour congé maternité ou de congé parental pourront aussi demander à suivre un parcours de formation par le biais d'une période de professionnalisation débouchant sur l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) reconnu par la branche.



CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE



Le Chèque emploi service universel (CESU)

Mis en place depuis le 1^{er} septembre 2009, le Chèque emploi service universel, ou « CESU », permet à des salariés ayant de jeunes enfants de mieux concilier vie familiale et développement professionnel.

Pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, le CESU permet de régler tout ou partie des frais de garde d'enfants à domicile ou à l'extérieur. Son montant est de 300 euros maximum par an et par foyer, avec une participation de l'employeur à hauteur de 50 %, l'autre partie étant à la charge du salarié.

Pour les salariés ayant au moins cinq ans d'ancienneté, le CESU, d'un montant de 500 euros maximum par an avec les mêmes conditions de prise en charge, peut également payer certains services à la personne à domicile (ménage, repassage, jardinage et bricolage).

EN 2014,
659 commandes
ont été recensées pour
un montant total de
171 960 €

Le plein d'enfants et de fraîcheur

Chaque année, de nombreux magasins et sièges de directions opérationnelles organisent leur « Family Day ».

Enfants et parents salariés y partagent un moment de convivialité sur leur lieu de travail.



L'ÉGALITÉ DES CHANCES, ON S'Y EMPLOIE !



PROTECTION CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE LICENCIEMENT

Toute mesure discriminatoire fondée sur l'état de grossesse ou en raison d'un congé maternité ou d'adoption est interdite. De même, prendre en compte la situation familiale d'un candidat au moment de son recrutement peut représenter un cas de discrimination.

Par ailleurs, il est interdit de sanctionner ou de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse de l'intéressée ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Ces mêmes règles s'appliquent pendant le congé d'adoption.

Sur le plan pénal, le refus d'embauche, la sanction ou le licenciement d'un salarié sur la base de critères discriminants est passible d'une peine d'emprisonnement de 3 ans au plus et/ou d'une amende de 45 000 euros.

Sur le plan civil, le salarié victime d'une discrimination peut saisir le conseil de Prud'hommes.

Le père salarié bénéficie de la même protection que la mère contre le licenciement, dans les circonstances suivantes :

- lorsqu'il prend le congé postnatal à la suite du décès de la mère ;
- lorsque c'est celui-ci, et non la mère, qui prend le congé d'adoption.

En tout état de cause, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant, le contrat de travail d'un salarié ne peut être rompu pendant les 4 semaines suivant la naissance de son enfant.

À noter

La femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans délai de préavis, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

De même, pour élever son enfant, la salariée peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenue de respecter le délai de préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture.

MAINTIEN DES DROITS ACQUIS

L'état de grossesse tout comme l'adoption d'un enfant n'ont aucune incidence en matière de droits acquis (congés, formation, ancienneté ou encore rémunération).

De plus, si une augmentation générale des salaires a eu lieu pendant le congé maternité ou le congé d'adoption, le salarié devra en bénéficier.

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DANS L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'entreprise s'engage à ce que, en matière d'évolution professionnelle, le congé maternité ou congé d'adoption soit sans incidence sur le déroulement de carrière et sur la rémunération (y compris les primes).

