L'HYPER !
La gazette des délégués CFDT Carrefour

http://www.cfdt-carrefour.com
E. Mail: cfdt.carrefour@online.fr

L'Hyper n°114/03 **Le 14/01/2003** 7 pages

AIX en Provence	Kasbarian	Lydia
ALENCON	Blaise	Edith
AULNAY SOUS BO	Kabbaj	Elisabeth
BERCK	Nyga	Pascal
CHARLEVILLE-M	Vergeade	Willy
CHATEAUROUX	Richard	Eliane
CRETEIL	Galinou	Renée
LA CIOTAT	Fiorito	Christiane
LA ROCHE SUR Y	Gautreau	Geneviève
LAON	Treffert	Fatima
MONTIGNY	Hénot	Josette
MONTREUIL	mine-Eddin	Nadia
MOULINS	Rickeboer	Colette
NICE TNL	Dupret	Patricia
PAIMPOL	Jegou	Philippe
SANNOIS	Hervieux	Joëlle
SARTROUVILLE	Sangleboeuf	Luc
SAV Carpiquet	St Dizier	Denis
SAV R SUD-OUES	Dauga	ean-Jacque
ST BRICE	Clémentia	Emile
THIONVILLE	Bardin	Christianne
TRANS EN PROVI	Bouteille	Chantal
TROYES	Bougault	Daniel
UZES	Chaix	Bernadette

VILLEJUIF	Vargas	Antoinette
VITROLLES	Natchoo	Serge
ENVOI S PAR INTERNET		
AMIENS	Marotte	Bernadette
ANGERS gd Maine	Vincent	Stéphanie
ANGERS St Serge	Duchesne	Annie
ANGLET	Sansebastien	Martin
ANTIBES	Duval	Jacques
BEAUCAIRE	Guay	Michel
BELLE EPINE	Zirafi	Serge
BONNEVEINE	Acariès	Joseph
BOURGES	Goncalves	Cendrine
BREST	Celton	Thierry
CHALONS/Champ	Piquet	Pascal
CHAMNORD	Dereymez	Michèle
CHARTRES	Testault	Marc
CHATEAU THIER	Noailles	Monique
CHERBOURG	Diguet	Christian
CHOLET	Crespel	David
CONDE/ESCAULT	Kolwalski	Elisabeth
COTE DE NACRE	Le Saulnier	J. Luc
DRAGUIGNAN	Maunier	J. François
ETAMPES	Parrain	Claude
EVRY	Carasco	Roland

FOURMIE	Dagneau	Bruno
GRUCHET LE VAL	Gratigny	M. Claude
HEROUVILLE	Pasquier	Bruno
IVRY/SEINE	Fiquet	Betty
L'HAY LES ROSES	Dias	Kathy
LE MERLAN	Bernabe	Guy
LOMME	Bara	Madeleine
LORIENT	Jourdan	Pascal
LORMONT	Planet	Joël
LYON la part Dieu	Goncalves	Yvette
MARSEILLE gd lit	Pellicio	Elisabeth
MERIGNAC	Jonas	Joël
MEYLAN	Bruno	Alain
MONDEVILLE	Tillaut	Nadine
MONTESSON	Marchand	Françoise
NEVERS/MARZY	Estorge	Michel
MT ST AIGNAN	Pernel	Catherine
NICE LINGOSTIÈ	Favré	Serge
OLLIOULES	Clenet	Catherine
ORLEANS	Lecland	Dominique
ORMESSON	Rodrigues	Aurore
PARIS AUTEUIL	Tourino	Lola
PERPIGNAN	Garcia	Georges
QUETIGNY	Gaiffe	Pierre

QUIMPER	Mayeur	Patrick
REIMS	Robitaillie	Eric
REIMS Cernay	Viseux	Francine
RENNES Alma	Jules	Yolande
RENNES Cesson	Louis	M. Christine
SARAN	Vallee	Isabelle
St BRIEUC	Rio	Yves
St HERBLAIN	Vella	Annie
ST MALO	Denis	Josette
TORCY	Bailloux	Michel
TOULON Gd Var	Dubas	Marie-Noëll
VALENCIENNES	Kliébasiéwic	Nicole
WASQUEHAL	Bonvoisin	Albert
FEDERATION	Millat	J.François
DRS CARREFOUR	Delenne	Jean-Luc
Franchises Le délégué syndical		

Ce fax est adressé à près de 60 sections par Internet , et vous ??

SOMMAIRE

Quelques congés
Congé de paternité
Maternité et enfants

Une naissance à venir, une famille qui s'agrandit… que l'on soit la salariée future mère ou le futur père la naissance de l'enfant nous concerne.

Depuis le début des années 1900, le droit du travail français accorde une grande protection aux femmes en couche. A cette époque, un grand nombre de salariés a été appelé «sous les drapeaux » et le pays a connu un effondrement de la natalité. La priorité était donc à la relance démographique.

Il y a trente ans, quand un homme devenait père, il ne s'attardait guère au pied du berceau. Ces trois jours de congé écoulés, il repartait travailler. Puis voyait peu son enfant, souvent couché quand il rentrait le soir.

Aujourd'hui bien des choses ont changé et les militants CFDT hommes et femmes s'impliquent pour que les droits à se consacrer à ses enfants, à sa famille progressent. Les 35 heures en sont une étape.

Nous n'avons pas ici la prétention d'aborder tous les points de droits concernant les droits de la maternité et de la paternité mais de mettre l'accent sur certains.

Nous n'aborderons pas le congé maternité un cas de suspension du contrat de travail dont la durée dépend du nombre d'enfants à naître, ni du congé pathologique qui augmente la période de suspension du contrat et nous nous contenterons de rappeler ci-dessous quelques droits parfois oubliés.

Serge Corfa administrateur CFDT à la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) du Loiret depuis 1981.

Congé de présence parentale

Depuis 2001 tout salarié, quelle que soit son ancienneté, dont l'enfant à charge, au sens du droit des prestations familiales, est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap graves et nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, a le droit soit de travailler à temps partiel, soit de bénéficier d'un congé de présence parentale entraînant la suspension du contrat de travail.

Il s'agit d'un congé non rémunéré (sauf dispositions conventionnelles plus favorables), le congé entraînant la suspension du contrat de travail (sauf dans le cas d'une activité à temps partiel). Le salarié peut bénéficier sous certaines conditions de l'allocation de présence parentale. La durée du congé est prise en compte pour moitié pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté

Le congé parental d'éducation

Est accordé pour faciliter l'éducation des enfants en bas âge. C'est un congé non rémunéré dont le terme est le 3eme anniversaire de l'enfant né. Le salarié peut décider de recourir au congé parental d'éducation à n'importe quel moment avant le 3ème anniversaire de l'enfant. Il doit en informer l'employeur qui doit lui répondre.

L'allocation de présence parentale,

Elle est versée à tout parent qui réduit ou suspend son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant gravement handicapé ou accidenté, est fixée en pourcentage de la base mensuelle de calcul des allocations familialesen vigueur au 1er août de l'année considérée.

Le congé paternité

Les pères pouponnent

Un an après sa mise en place, le congé paternité est entré dans les mœurs. Premier bilan…

Depuis le 1er janvier 2002, le congé de paternité permet au père, à l'occasion de la naissance de son enfant, de cesser son activité professionnelle pendant 11 jours. Pendant cette durée, le père perçoit, des indemnités journalières calculées comme les indemnités journalières de maternité.

Une journaliste de "Libération" souhaitant faire un article sur ce sujet a contacté la CFDT pour obtenir un interview.

Eric Robitaillie délégué syndical CFDT à Reims Tinqueux et père de sept enfants a répondu à ses questions.

*Eric a la particularité d'être l'un des premiers salariés Carrefour (si ce n'est pas le premier) à avoir bénéficié de ce congé. En effet **Léa** sa petite dernière fête son premier anniversaire le 15 janvier.*

Nous profitons de ces deux évènements pour vous adresser une piqûre de rappel.

Lettre type

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur , par lettre recommandée, au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé de la durée du congé souhaité, de sa date de début et de sa date de fin.

Lettre type de demande de congé de paternité a adresser par le salarié a son employeur par lettre recommandée a/r 1 mois au moins avant le début souhaite du congé

Nom, Prénom Adresse Fonction Lieu, date (1 mois au moins avant le début du congé)

Madame, Monsieur,

En vertu de l'article L.122-25-4 du code du travail, je vous informe que mon enfant est né (ou devrait naître) le " date ". Je souhaite bénéficier du congé de paternité à partir du " date du début du congé " jusqu' au " date de fin de congé"

Je vous joins la photocopie du livret de famille (ou de l'extrait d'acte de naissance ou bien encore du certificat médical attestant de la date prévue de la naissance).

Je vous prie d'agréer l'expression de ma considération distinguée

Qu'est-ce que c'est ?

Le congé de paternité

Les bénéficiaires

L'ensemble des actifs, qu'ils soient travailleurs salariés, fonctionnaires, ressortissants des régimes spéciaux, travailleurs indépendants ou employeurs, ouvrent droit à ce congé de paternité. Les chômeurs indemnisés bénéficient également de ce congé..

La durée du congé

En cas de naissance d'un enfant, le congé permet aux pères de cesser leur activité pendant une période maximale de 11 jours qui ne peut être fractionnée. Ces 11 jours peuvent succéder aux trois jours accordés par l'employeur pour une naissance. En cas de naissances multiples, le congé est porté à **18 jours.**

Le délai de quatre mois

Le congé doit être pris dans un délai qui sera de quatre mois à compter de la naissance. En cas d'hospitalisation de l'enfant, le délai de quatre mois est calculé à compter de son arrivée au foyer. En cas de décès de la mère, le père peut ajouter son congé de paternité au congé de maternité qui lui est dévolu.

Le délai de préavis

Le salarié devra informer l'employeur au moins un mois à l'avance avant le début du congé. Ce préavis doit être formulé par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception.

L'indemnisation

Les modalités d'indemnisation de ce congé sont proches de celles relatives aux indemnités journalières de maternité. Le salarié n'est pas rémunéré par l'employeur (contrairement au congé de trois jours avec lequel il se cumule) mais perçoit des indemnités journalières dans les mêmes conditions d'ouverture de droit que celles prévues pour les indemnités maternité (durée d'immatriculation, de cotisation et durée minimale de travail salarié).

Pour les salariés, ces indemnités journalières sont égales au salaire net dans la limite du plafond de sécurité sociale (2432 euros). La CGS et CROS sont également déduites des indemnités journalières versées.

Le congé d'adoption

Le congé d'adoption est également majoré de 11 jours (18 jours en cas de naissance multiples). La possibilité est ouverte aux parents relevant du régime général de bénéficier du congé d'adoption 7 jours au plus avant la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

Paternité: le congé payant

De la maison au bureau: «l'appel du fils»

«Une paternité assouplie»

Par Cécile DAUMAS et Ondine MILLOT

Extraits de Libération du lundi 13 janvier 2003

Du dépôt de la feuille de congés au retour **«Convaincre la hiérarchie»**

A lire sur le site de libération

http://www.liberation.fr/archives/

Paternité: le congé payant

En un an, près de 300 000 pères ont pris ce congé, soit environ 40 % des hommes ayant eu un enfant en 2002, selon une estimation de la Sécurité sociale .

Les entreprises se sont montrées plutôt conciliantes. Contrairement aux 35 heures qui ont déclenché une opposition virulente, elles ont accordé assez facilement ce congé. D'abord, c'est pour la bonne cause - à leurs yeux, la famille reste une valeur essentielle -, ensuite, cela fait plaisir aux salariés sans coûter trop cher, c'est la Sécu qui paie. Même si certains patrons renâcleront toujours au mot congé, d'autres ont compris que la conciliation vie

A lire sur le site de libération

http://www.liberation.fr/archives/

privée-vie professionnelle était une attente des jeunes hommes. A la différence de leur père, ils veulent moins sacrifier leur vie au nom de l'entreprise. Mais leurs aspirations sont souvent bridées par des organisations du travail encore basées sur le culte de la présence. *«Avec ce congé,* estime Dominique Méda, philosophe spécialiste du temps de travail, *la société dit aux hommes que c'est bien qu'ils soient auprès des petits enfants.»* Ce congé aurait une vertu symbolique, déculpabilisant les jeunes pères.

Mais on ne change pas un être humain en une loi. **Des pans entiers de l'économie, comme le commerce ou le bâtiment, continuent d'imposer de fortes con traintes aux salariés.** Les bonnes intentions prises au début peuvent s'envoler en quelques mois.

De la maison au bureau: «l'appel du fils»

au travail, témoignages.

Planifier, réorganiser son travail, trouver sa place à la maison et dans la relation mère-enfant, découvrir, pour certains, la pratique quotidienne des tâches ménagères... Comme le dit un jeune père, le congé paternité n'est pas *«un simple congé»* . Témoignages.

La plupart des pères ont appris l'existence du dispositif par les médias. Dans certaines entreprises, la pose des 11 jours légaux n'a soulevé aucun problème. Dans d'autres, les salariés se sont heurtés à une apparente mauvaise volonté de leur direction. Michel, 31 ans, ouvrier métallurgiste dans la région lyonnaise, a dû *«batailler sec»* pour *«convaincre la hiérarchie»* . *«Mon fils est né en août* , raconte-t-il. *Je voulais cumuler mon congé paternité et mes trois semaines de congés payés. Evidemment, les responsables trouvaient ça un peu long. Du coup, personne ne voulait me dire*

« Art. L. 122-25-4. - Après la naissance de son enfant et dans un délai fixé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. »

« Art. L. 331-8. - Après la naissance de son enfant et dans un délai fixé par décret, le père assuré reçoit pendant une durée maximale de onze jours consécutifs et dans les mêmes conditions d'ouverture de droit, de liquidation et de service, l'indemnité journalière visée à l'article L. 331-3, sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée.

« En cas de naissances multiples, la durée maximale fixée au précédent alinéa est égale à dix-huit jours consécutifs. « L'indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnisation des congés maladie et d'accident du travail, ni avec l'indemnisation par l'assurance chômage ou le régime de solidarité.

« Art. D. 122-25. - En application de l'article L. 122-25-4, le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. Toutefois ce congé peut être reporté au-delà des quatre mois dans l'un des cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant, en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation;

- décès de la mère et en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 122-26-1. »

quelles étaient les démarches à faire, personne n'était au courant de rien.» **Eric, 42 ans, boulanger dans un supermarché à Reims et père de sept enfants, a été victime d'un *«cafouillage»* dans son dossier.** ***«Les documents ont été égarés par mon employeur, ils n'ont pas été envoyés à temps à la Sécurité sociale, j'ai été payé avec deux mois de retard.»***

Perte de salaire

Le montant de l'indemnité journalière étant plafonné à 62,88 euros, certains pères se retrouvent «perdants» par rapport à leur salaire lorsque l'entreprise refuse de compléter la rémunération. C'est le cas de Pascal, 37 ans, ingénieur informaticien à Aix-en-Provence. «*J'ai perdu environ 500 euros. Mais dans ces cas-là, c'est le cadet de vos soucis. De toute façon, par rapport au coût d'un enfant, c'est rien du tout. Et puis on ne fait pas des enfants pour gagner de l'argent.»*

Ménage, biberons et couches

«Au départ, je voyais ça comme des congés supplémentaires , dit Marc, 41 ans, conducteur de trains à la SNCF. *En fait c'est tout sauf du repos. On s'occupe de l'enfant la journée, on ne dort pas la nuit, et on retourne au bureau dix fois plus fatigué.»* Xavier, 36 ans, conducteur de travaux dans le BTP s'est occupé de «tout» : bain, langes, mais aussi, souligne sa femme, *«un peu de bricolage»* pendant les siestes de sa fille. **Eric, lui, s'est chargé du ménage et de ses six autres enfants.** ***«Ma belle-mère est venue m'aider pour le repassage, parce que c'est au-dessus de mes compétences»,*** **précise-t-il.** Alain, 36 ans, policier, s'est surtout senti investi d'un rôle de «*soutien psychologique*» . «*Au départ, ma femme n'arrivait pas à allaiter. Elle était très fatiguée, elle a fait une sorte de baby-blues. Etre tous les jours à ses côtés m'a permis de l'aider à passer ce cap difficile.* » «*Ma compagne a pu se reposer grâce à moi* , dit aussi Pascal. *Pendant la journée, je prenais notre bébé et elle faisait des siestes. Par contre, pour l'allaitement en pleine nuit, je ne pouvais rien faire, notre rôle est quand même limité.»*

A lire sur le site de libération

http://www.liberation.fr/archives/

Quelle place pour le père ?

"On ne répétera jamais assez que l'équilibre d'un enfant relève de la responsabilité des hommes, des femmes et de la société".

Les premiers jours, Jean-Paul, ouvrier professionnel chez Peugeot, avait du mal à trouver sa place. «*J'avais des doutes sur ma présence car la relation mère-enfant est primordiale*» , dit-il. Certains se sentent comme «*un éléphant dans un magasin de porcelaine*» , ont le sentiment que «*tout roule sans eux*» , qu'ils «*sont en trop*» . «*Ce congé* , remarque Jean-Paul, *oblige à se poser des questions en tant que père, mais aussi en tant que mère.»* Tout l'enjeu est de recomposer les rôles de chacun. «*Etre là dès le départ, ça m'a donné l'habitude de m'occuper de mon enfant comme une mère* , dit David, 29 ans, facteur à Toulon. *Je pense que rater l'éveil de son enfant, ça crée un manque. C'est un moment où la famille se forme.»*

A lire sur le site de libération

http://www.liberation.fr/archives/

La réaction des collègues

«*Les collègues m'ont posé beaucoup de questions* , raconte David. *Ils voulaient savoir comment j'avais fait. Les femmes trouvaient ça très bien et les hommes voulaient faire pareil.»* ***«Dans mon supermarché, ça a été une vraie traînée de poudre*** **, dit Eric.** ***J'étais le premier à bénéficier de la mesure. Après il y en a eu six autres.»***

Le retour au travail

«*A la fin du congé, je n'avais pas envie de retourner à l'usine* , raconte Michel, ouvrier métallurgiste. *J'avais pris goût à rester à la maison, à m'occuper des enfants. Finalement, c'est une vie qui m'irait bien.»* D'autres sont contents de retourner travailler mais profitent de cette «parenthèse» pour changer leurs habitudes, comme Ludovic, cadre dans la communication. «*J'arrive*

Les parents de jeunes enfants plutôt satisfaits de la réduction du temps de travail

Près de 6 parents de jeunes enfants sur 10, 57,9 % précisément, estiment que les 35 heures leur ont permis de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Les femmes sont légèrement plus satisfaites que les hommes (59,5 %, contre 55,2 %).

Lorsqu'ils ont été imposés, sont atypiques ou trop irréguliers, la proportion d'insatisfaits est bien plus élevée : 50 % à peine estiment que leur situation s'est améliorée grâce aux 35 heures.

Parmi les formules de réduction du temps de travail, c'est la réduction hebdomadaire qui est la plus prisée par les parents d'enfants de moins de 6 ans.

A lire sur le site de libération

http://www.liberation.fr/archives/

Maternité et enfants.

Accords de branche et d'entreprise

Les accords spécifiques Carrefour sont en caractère bleu

Absences

Absences autorisées pour circonstances de famille

après un an d'ancienneté dans l'entreprise: baptême, communion solennelle d'un enfant pour la pratique de la religion catholique ou les équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religions : 1 jour ouvré.

sans condition d'ancienneté :

décès d'un enfant à charge : 3 jours ouvrés;

décès, d'un enfant non à charge : 2 jours ouvrés

décès d'un petit-enfant : 1 jour ouvré ;

naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés, quel que soit le nombre d'enfants survenant en même temps au foyer; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant, en vertu des articles L 122-26 et L 122-26-1 du Code du travail ;

mariage d'un enfant : 1 jour ouvré.

Ces dispositions sont applicables aux personnes produisant un certificat de concubinage ou un livret de famille.

Ces absences ne donneront lieu à aucune retenue de salaire ; elles seront assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Elles devront être prises au moment des évènements en cause.

On entend par jour ouvré un jour qui aurait été normalement travaillé en tout ou partie par le salarié concerné.

Décès d'un enfant du salarié :

Afin de mieux aider le salarié concerné à gérer ces circonstances difficiles, les parties signataires ont souhaité lui permettre de bénéficier, à sa demande, de l'un ou de plusieurs des aménagements ci-dessous :

· absence autorisée de 9 jours ouvrés sans perte de salaire,

· à la suite de cette absence autorisée, possibilité de prendre ses droits à congés payés ou repos supplémentaires dans la limite de trois semaines consécutives,

· versement d'une avance égale aux droits acquis sur la prime de vacances et/ou de fin d'année,

· aménagement de l'horaire de travail pendant les trois mois suivant le décès (répartition de l'horaire de travail, coupures, nocturnes, jour de repos,…),

· salarié à temps partiel (en cas de décès du conjoint) : le salarié concerné qui le souhaite bénéficiera d'une affectation dans l'établissement lui permettant d'exercer une activité à temps complet. Dans ce cas, un avenant à son contrat de travail lui sera proposé.

Un certificat de concubinage sera fourni au Service Paie par le salarié absent pour circonstances de famille en raison d'un événement touchant son (sa) concubin(e) ou un membre de la famille de son (sa) concubin(e).

Les dispositions de l'alinéa précédent applicables au " concubin " sont étendues à la personne ayant conclu avec le salarié un Pacte Civil de Solidarité (PACS).

Protection

Protection de la maternité et éducation des enfants

Interdiction d'emploi: Il est interdit d'employer les femmes pendant une période de 8 semaines au total, avant et après l'accouchement, dont au moins 6 semaines après l'accouchement.

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

Suspension du contrat de travail: L'intéressée a droit, sur justification comme ci-dessus, d'interrompre son contrat de travail pendant la durée du congé maternité telle que fixée par l'article L. 122-26 du Code du travail.

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 celle-ci.

Tout certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les 48 H du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

Si à la fin de la période de repos prévue au point 7-6.3.1 ci-dessus, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle sera bénéficiaire des dispositions de l'article 7-3.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat pourra être prolongée jusqu'au terme prévu, tel que fixé par l'article L. 221-26 du Code du travail.

De même, lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6ème semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

La femme, à qui le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant la durée du congé d'adoption telle que fixée par l'article L. 122-26 du Code du travail.

Protection: Il est interdit de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, et pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26 du Code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Les mêmes règles s'appliquent pendant le congé d'adoption.

La résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée pendant le délai de suspension du contrat de travail.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant par application du point 1 ci-dessus, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé, si dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec A.R., soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'œuvre d'adoption autorisée justifiant l'arrivée à son foyer dans un délai de 8 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Aménagements

A l'expiration du 4ème mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à rentrer 1/4 d'heure après le reste du personnel ou à sortir 1/4 d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariées bénéficiaires d'un horaire individualisé. Ces dernières seront autorisées, à l'expiration du 4ème mois de grossesse, à réduire leur durée journalière de travail de _ heure, sans réduction de salaire.

Article 1 : aménagement du temps de travail

Toute salariée dont l'état de grossesse est justifié par la production d'un certificat médical peut, à partir du 1er jour du 4ème mois de sa grossesse, bénéficier d'une réduction d'horaire d'une demi-heure par journée travaillée sans perte de rémunération et, au choix de la salariée, sous la forme, soit d'une prise de travail retardée soit d'une cessation de travail anticipée.

Sur production d'un certificat médical attestant de son état de grossesse, toute salariée pourra obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au delà de 20 heures.

Tout salarié ayant à son foyer un enfant de moins de 1 an dont il assure la garde pourra également obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au delà de 20 heures jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

Elever son enfant

Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec A.R., 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 tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture.

En pareil cas, il peut, à tout moment de l'année suivant ce terme et sous condition d'avertir son employeur au moins 5 semaines à l'avance par lettre recommandée avec A.R., demander à bénéficier d'une réintégration.

Si l'employeur ne peut le reprendre dans son emploi ou dans un poste de même qualification, les dispositions de l'article 3-14 lui sont applicables.

Toutefois, ce droit à réintégration cesse si l'intéressé a été compris dans un licenciement collectif.

Dans ce cas, il bénéficie d'une priorité de reclassement.

Complément de salaire

Complément de salaires

Dans la période de repos due aux couches, l'employeur verse à la femme enceinte qui a au moins un an de présence dans l'entreprise à la date de la déclaration de la grossesse, la différence entre ce qu'auraient été ses appointements nets mensuels, si elle avait travaillé - calculés sur la base de son horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans son service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié - et la valeur des indemnités journalières versées à l'intéressée par la Sécurité sociale, et éventuellement les indemnités prévues à l'article 7-4, ainsi que par tout régime de prévoyance auquel participe l'employeur, afin de lui assurer le maintien de ses appointements nets dans les conditions suivantes :

- pendant 6 semaines, après un an de présence ;

- pendant 10 semaines, après 2 ans de présence ;

- pendant 16 semaines, après 3 ans de présence.

Ces durées sont prolongées de 2 semaines en cas de naissances multiples.

Durant le congé d'adoption, la femme 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 dans les conditions suivantes :

- pendant 6 semaines, après un an de présence ;

- pendant 8 semaines, après 2 ans de présence ;

- pendant 10 semaines après 3 ans de présence.

Article 2 : complément de salaire

En cas de maternité la durée d'indemnisation est de :

pour les deux premiers enfants

- sans condition d'ancienneté 12 semaines à 100%

- après un an d'ancienneté 16 semaines à 100%

- après un an d'ancienneté en cas de naissances multiples 18 semaines à 100%

à partir du troisième enfant

- après un an d'ancienneté 26 semaines à 100%

- après un an d'ancienneté en cas de naissances multiples 28 semaines à 100%

La condition de présence s'apprécie au regard de la règle définie par la Convention collective de Branche.

Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de Sécurité Sociale sont à la charge du salarié.

Les périodes d'arrêt de travail dues à l'état pathologique des femmes en état de grossesse sont assimilées au congé de maternité, dans la limite de 14 jours précédents immédiatement ledit congé, au regard des dispositions régissant le complément de salaire versé par l'employeur aux femmes en arrêt de travail pour maternité.

Emploi

En cas de demande de changement d'emploi, justifiée selon certificat médical par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera, dans toute la mesure du possible, de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment.

Si ce changement d'emploi comporte un déclassement, et dans les limites ci-dessus fixées, l'intéressée, sous condition d'une présence continue dans l'entreprise supérieure à un an au moment du changement, bénéficiera du maintien de son salaire antérieur pendant un délai de trois mois après la reprise de son travail.

Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail, est payé au taux du salaire effectif.

Congé parental

Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation à temps plein ou temps partiel est accordé conformément aux dispositions légales.

A l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée d'une reprise de travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le congé parental à plein temps est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé dans les conditions prévues par la loi, afin de permettre à un père ou une mère d'assurer une présence soutenue ou des soins permanents à un enfant de moins 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave.

A l'issue de son congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Maladie de l'enfant

Absences autorisées pour soigner un enfant

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 de la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant.

Lorsque les deux parents sont salariés dans la même entreprise, ces autorisations d'absence ne se cumulent pas.

Par ailleurs, aucune autorisation n'est à demander lorsque l'un des parents, présent au foyer, peut assurer la garde de l'enfant.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés, les enfants pour lesquels une prise en charge Sécurité sociale a été délivrée au titre de l'hospitalisation, que celle-ci ait été effectuée en milieu hospitalier ou à domicile.

Enfant âgé de moins de 12 ans

Il sera accordé une autorisation d'absence payée de 5 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer, par année civile, pour veiller un jeune enfant à charge, âgé de moins de 12 ans, hospitalisé ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation.

Enfant âgé de moins de 16 ans

Il sera accordé une autorisation d'absence non rémunérée dans la limite de 5 jours ouvrés - ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié - quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans révolus à charge de la famille, pour soigner un enfant malade ou pendant sa convalescence après hospitalisation.

Le salarié aura la faculté de récupérer ces jours d'absence - sauf impossibilité liée à l'organisation du travail - dans des conditions à définir par chaque entreprise.

Pour l'application des points 7-6.9.1 et 7-6.9.2 ci-dessus, l'attention des salariés doit être attirée sur le fait que les absences autorisées ont aussi pour but de leur permettre de visiter leur enfant hospitalisé (lorsque les visites autorisées se situent pendant l'horaire de travail), et de rechercher une solution à la garde de leur enfant malade ; de ce fait, elles devront, de préférence, être sollicitées d'une manière fractionnée.

Absences parentales

Les salariés ayant à leur foyer un ou deux enfants de moins de 18 ans ou un enfant reconnu handicapé, invalide ou atteint d'une affection grave et de longue durée par la Sécurité Sociale, l'administration ou un certificat médical, seront autorisés à s'absenter sans perte de salaire pour la première journée de maladie ou pour la durée d'hospitalisation ou de convalescence y faisant suite d'un de leurs enfants, ceci dans la limite de six jours par année civile. Cette limite est portée à neuf jours pour trois enfants ou plus de moins de 18 ans au foyer. L'employeur devra être avisé, dès que possible, par un moyen quelconque et un certificat médical attestant la situation de l'enfant devra être produit.

DIVERS

Conditions de travail du travailleur de nuit: *La femme enceinte ou venant d'accoucher dont le poste de nuit est incompatible avec son état doit être affectée à un poste de jour.*

D'autre part, la salariée enceinte ou venant d'accoucher bénéficie des dispositions de l'article 1 du Titre 23 de l'accord d'entreprise sur la protection de la maternité et l'éducation des enfants.

Repos supplémentaires *Le droit à repos supplémentaire est réduit de 1 jour par tranche de deux mois civils consécutifs d'absence au cours de la période de décompte, quel que soit le motif de l'absence à l'exception du congé maternité.*

Primes *Les périodes d'arrêt de travail consécutives à un accident de travail proprement dit et les périodes de suspension du contrat prévues à l'article L 122.26 du Code du Travail en cas de maternité naturelle ou adoptive sont assimilées à un temps de travail effectif .*

Période de prise de congés: *La Direction du magasin fera bénéficier de 3 semaines de congés payés consécutifs les salariés qui le désirent, dans la période 15 juin – 15 septembre.*

De plus, les salariés des établissements autres que ceux des magasins saisonniers énumérés ci-dessous ayant à leur foyer un ou plusieurs enfants scolarisés bénéficieront, s'ils le désirent, de trois semaines de congés payés consécutifs pendant la période des vacances scolaires d'été.

Est considéré comme enfant scolarisé permettant de bénéficier de la disposition ci-dessus, celui dont l'âge est compris entre six ans et dix huit ans au premier juin de l'année considérée et sur lequel le salarié exerce les droits de l'autorité parentale conformément aux articles 372 et suivants du Code civil.