

# Guide de la parentalité en entreprise

---

Volet Managers





# Sommaire

---

- p. 3 | Edito de Yves Desjacques,  
Directeur des Ressources Humaines Groupe
- p. 4 | Testez vos connaissances !
- p. 5 | Quel type de manager êtes-vous ?
- p. 7 | Les 10 règles d'or du manager « presque » parfait
- p. 8 | Situation n°1 : la grossesse et le congé de maternité
- p. 10 | Situation n°2 : le congé parental d'éducation
- p. 12 | Situation n°3 : le temps partiel « employé »
- p. 14 | Situation n°4 : le temps partiel « cadre »
- p. 16 | Situation n°5 : les rémunérations
- p. 18 | Les repères juridiques
- p. 24 | La Charte de la Parentalité en Entreprise

# Edito

Depuis de nombreuses années, le groupe Casino est engagé dans la lutte contre toutes les discriminations. A ce titre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est considérée comme l'un des objectifs Ressources Humaines prioritaires du Groupe et s'est concrétisée par les actions suivantes :

- **2002 :**
  - > **Mise en place de la commission Egalité professionnelle** au sein du Comité Central d'Entreprise de la société Distribution Casino France (DCF).
- **2005 :**
  - > **Signature de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle** au sein de la société DCF.
- **2008 :**
  - > **Mise en place des mesures visant à l'égalité de rémunération** lors des Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires.
- **2011 :**
  - > **Signature de l'accord groupe Casino sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** dont les axes prioritaires sont les suivants : le recrutement, la formation, la rémunération, l'évolution professionnelle et la parentalité.
  - > **Création d'un réseau social interne, *C'avec Elles***, dédié aux femmes et hommes cadres qui comptent plus de 400 membres à ce jour.

Le guide sur la parentalité que nous vous présentons aujourd'hui constitue une étape importante dans la mise en œuvre de l'accord Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il a été élaboré à partir de situations concrètes que vous êtes amené(e) ou serez prochainement amené(e) à rencontrer en tant que manager. Il a pour objectif de vous permettre d'apporter des réponses adaptées aux différentes demandes formulées **par vos collaboratrices et collaborateurs**.

Il se compose de tests de connaissances et de situations managériales concrètes mais également du rappel des dispositions légales et des dispositions spécifiques en vigueur au sein du Groupe. Ce guide a pour objectif de vous donner, en tant que manager, des clés de compréhension afin de favoriser le dialogue et la mise en œuvre de bonnes pratiques avec vos équipes.

Comme vous le savez, la gestion de la parentalité repose d'abord sur un management de proximité respectueux des femmes et des hommes qui font la richesse de notre Groupe. Nous vous invitons à prendre le temps nécessaire pour parcourir ce guide pratique et à vous y référer au quotidien.

**Yves Desjacques**  
Directeur des Ressources Humaines Groupe



# Avant de devenir incollable sur la parentalité en entreprise... testez vos connaissances !



**1. A quel moment de sa grossesse une salariée a-t-elle l'obligation d'informer son employeur ?**

- a. Avant le 3<sup>ème</sup> mois de grossesse
- b. A partir du 4<sup>ème</sup> mois de grossesse
- c. Il n'y a pas d'obligation légale

**2. Un collaborateur vous demande l'intégralité de son congé de paternité. Que lui répondez-vous ?**

- a. Il peut prendre ses 3 jours de congés de naissance
- b. Il peut prendre une semaine sur ses congés payés
- c. Il a droit à 11 jours calendaires consécutifs (18 en cas de naissances multiples)

**3. Quels sont les congés légaux liés à l'enfant en France (plusieurs réponses possibles) ?**

- a. Congé de maternité
- b. Congé d'adoption
- c. Congé parental d'éducation
- d. Congé de paternité
- e. Congé de naissance
- f. Congé sabbatique
- g. Congé sans solde
- i. Congé de solidarité internationale

**4. Un homme peut-il prendre un congé parental d'éducation jusqu'aux 3 ans de l'enfant ?**

- a. Oui
- b. Non

**5. Jusqu'à quand votre collaboratrice peut-elle travailler avant de devoir s'arrêter en congé maternité pour un premier enfant ? (plusieurs réponses possibles)**

- a. Jusqu'au jour de la date prévue pour l'accouchement
- b. 3 semaines minimum avant la date prévue pour l'accouchement avec accord médical
- c. 6 semaines avant la date prévue pour l'accouchement

**6. L'entreprise doit-elle prendre en compte l'état de grossesse si la salariée ne l'en a pas informée ?**

- a. Oui
- b. Non

**7. Quelle est la durée légale du congé parental d'éducation pour un salarié ?**

- a. 1 an, renouvelable deux fois jusqu'aux trois ans de l'enfant
- b. 2 ans
- c. 3 ans

**Réponses aux questions :**

1c / 2c / 3a,b,c,d,e / 4a / 5b, 5c / 6b / 7a

# Prise en compte de la vie familiale de vos collaborateur(rice)s : quel type de manager êtes-vous ?

## 1. Un de vos collaborateurs vous sollicite pour une demande de congé de paternité, quelle réaction adoptez-vous ?

- a) Vous essayez de le dissuader en lui expliquant que ce n'est pas le bon moment
- b) Vous lui demandez à quelle période il souhaite le prendre pour gérer correctement son absence
- c) Avant de le lui accorder, vous vous renseignez sur le nombre de jours auxquels il a droit ainsi que la période légale pour le prendre
- d) Vous ne dites pas non mais vous lui exposez les difficultés d'organisation que cela va entraîner au sein de l'équipe

## 2. Une de vos collaboratrices vous annonce qu'elle est enceinte et qu'elle va bientôt prendre son congé de maternité :

- a) Vous commencez tout de suite à vous organiser pour vous passer d'elle
- b) Vous la félicitez
- c) Vous consultez les textes en vigueur dans l'entreprise pour revoir les droits de votre salariée enceinte au-delà du code du travail
- d) Vous lui demandez si elle pense rester disponible pendant son congé de maternité

## 3. Vous pensez qu'une de vos collaboratrices est enceinte mais elle ne vous l'a pas encore dit. Que faites-vous ?

- a) Vous allez la voir en lui demandant si elle n'a rien de particulier à vous annoncer
- b) Vous attendez qu'elle décide elle-même de vous en parler
- c) Vous vous renseignez auprès de la RH ou de votre direction pour savoir si elle a fait une déclaration de grossesse
- d) Vous fixez un RDV avec elle pour lui demander sa confirmation

## 4. Un de vos salariés vous annonce que l'enfant de sa concubine est malade et qu'il veut prendre des jours de congé enfant malade. Quelle est votre réaction ?

- a) Ce n'est pas son enfant, il n'a pas de droit légal à ces jours de congé
- b) Vous acceptez et lui apportez votre soutien
- c) Vous vous renseignez pour savoir s'il a le droit
- d) Vous lui répondez que vous comprenez sa situation et lui dites qu'il vaut mieux qu'il prenne des RTT ou des congés payés

## 5. Vous vous apercevez que le congé parental d'une collaboratrice va s'achever :

- a) Vous vous rapprochez des RH pour qu'ils lui trouvent un autre poste car la remplaçante convient bien
- b) Vous attendez qu'elle revienne
- c) Légalement, rien ne vous oblige à vous manifester, vous attendez qu'elle reprenne contact avec l'entreprise
- d) Vous lui proposez une rencontre pour préparer son retour

## 6. Quelle est votre réaction à la demande d'un de vos collaborateurs qui souhaite aménager différemment son temps de travail pour raisons familiales ?

- a) Vous lui refusez : cela impacte trop le fonctionnement du service
- b) Vous l'écoutez attentivement et prenez le temps de la réflexion
- c) Tout dépend de ce que prévoient les règles de l'entreprise
- d) Vous acceptez à condition qu'il travaille plus tard certains soirs

## 7. Votre collaboratrice directe vous demande un 4/5<sup>ème</sup> le mercredi pour s'occuper de ses enfants. Comment réagissez-vous ?

- a) Vous lui demandez si vous avez bien compris sa question
- b) Vous lui promettez d'y réfléchir et de la revoir dans une quinzaine de jours
- c) Vous lui expliquez que vous n'êtes pas obligé d'accepter car ses enfants ont plus de 3 ans
- d) Spontanément cela ne vous arrange pas mais, après réflexion, vous vous dites que vous pourrez réduire vos coûts de personnel

## 8. Un de vos collaborateurs vous demande de repositionner à l'heure du déjeuner une réunion initialement prévue à 18h, car il a un imprévu et doit récupérer son bébé à la crèche. Que lui répondez-vous ?

- a) Si cet horaire a été choisi, ce n'est pas sans raison
- b) Vous pouvez être disponible à 13h, vous envoyez un message aux participants pour repositionner la réunion et commandez des plateaux repas
- c) Le délai de prévenance est trop court pour modifier les agendas des participants
- d) Vous acceptez à condition que ce soit lui qui se charge d'expliquer à tous les raisons du changement

# Les 4 Profils du Manager



Chaque profil indique une tendance dans votre manière de prendre en compte la vie familiale de vos collaborateurs. En aucun cas il n'est le reflet de votre style de management global.

Si vous obtenez une majorité de réponses

- votre profil se rapproche de celui du Foncéur
- votre profil se rapproche de celui du Conciliant
- votre profil se rapproche de celui du Tatillon
- votre profil se rapproche de celui du Négociateur

## Le Foncéur

**Vos points forts :** vous aimez que les choses aillent vite. Vos décisions sont claires et nettes. Vous ne laissez pas vos collaborateurs sans réponse à une question posée sur un sujet de conciliation entre vie professionnelle et familiale.

Attention à ne pas réagir trop rapidement. Ne prenez pas de décisions hâtives que vous pourriez regretter plus tard ou qui vous mettraient dans une situation délicate.

**Conseils :** il est urgent d'attendre ! Accordez-vous du temps pour la réflexion avant de prendre une décision.

## Le Conciliant

**Vos points forts :** vous faites preuve de compréhension et d'empathie. Vous essayez de satisfaire autant que possible la demande de vos collaborateurs.

Attention à ne pas promettre l'impossible. Un vrai non vaut mieux qu'un faux oui.

**Conseils :** la critique peut être constructive. Tenir compte des avantages et des inconvénients est indispensable dans le processus de décision. Les confrontations d'idées débouchent en général sur des accords et non sur des discordes.

## Le Tatillon

**Vos points forts :** rien ne vous échappe. Vous privilégiez la précision, la rigueur. L'« à peu près » ne fait pas partie de votre vocabulaire. Vous agissez toujours en conformité avec les règles et les droits.

Attention à ne pas « automatiser » vos rapports avec vos collaborateurs.

**Conseils :** ne pas oublier l'écoute attentive et le dialogue avec ses collaborateurs.

## Le Négociateur

**Vos points forts :** vous avez le sens de l'équité. Vous tenez à défendre autant les intérêts de l'entreprise que ceux de vos collaborateurs. Vous évaluez très vite les enjeux d'une situation. Les efforts des uns doivent être compensés par ceux des autres. « Donnant donnant » est votre devise.

**Attention :** tout n'est pas toujours négociable. Vos relations avec vos collaborateurs doivent être fondées sur la confiance.

**Conseils :** réfléchissez sur le long terme plutôt que sur le court terme.

## La Parentalité en Entreprise

# Les 10 règles d'or du manager « presque » parfait !

---

**1. Instaurer tout de suite un climat de confiance :** lorsque le dialogue s'installe rapidement, le manager peut anticiper et planifier la nouvelle organisation du travail à mettre en place.

**2. Ecouter pour mieux comprendre les attentes de conciliation entre vie professionnelle et familiale des salariés parents,** afin d'éviter les malentendus et de gagner du temps.

**3. Rester objectif :** ne pas juger, ne pas culpabiliser son collaborateur. La parentalité n'est ni un défaut ni une maladie.

**4. Faire preuve d'empathie, sans pour autant être intrusif.** En cas d'événement majeur (naissance, accompagnement d'un enfant malade ou d'un parent, décès) un entretien spécifique avec le responsable hiérarchique est souhaitable.

**5. Favoriser une démarche gagnant-gagnant :** prendre en compte les enjeux de la parentalité de ses collaborateurs entraîne des effets positifs chez le salarié-parent : motivation, créativité, développement des compétences...

**6. Solliciter la Direction des Ressources Humaines :** intermédiaires neutres et extérieurs, ils vous apporteront un autre regard et faciliteront une prise de décision collégiale.

**7. Connaître les droits et les devoirs de chacun :** les textes législatifs liés à la parentalité sont nombreux et changeants. Savoir où trouver l'information auprès des bons interlocuteurs permet de rester dans la légalité. N'hésitez pas à solliciter la Direction des Ressources Humaines.

**8. Positiver le changement :** en étant vous-même ouvert aux nouvelles formes d'organisation du travail, vous motiverez vos collaborateurs dans le changement.

**9. Prendre son temps :** envisager toujours un 2<sup>ème</sup> entretien pour se laisser un temps de réflexion avant de prendre une décision.

**10. Laisser la porte ouverte :** même en cas de désaccord, maintenir le dialogue facilitera la recherche de solution d'équilibre de vie professionnelle et familiale.

# Situation n°1 : La grossesse et le congé de maternité



Nous vous proposons ici cinq mises en situation managériales. Ces cas pratiques sont construits à partir de situations réelles auxquelles les managers sont régulièrement confrontés. Ces cas pratiques vous aideront à prendre du recul et à réfléchir sur les comportements à adopter ou à éviter. Certaines règles de droit à respecter et les mesures spécifiques au groupe Casino vous seront également rappelées.

## Mise en situation

**Contexte :** Sonia, employée, dix ans d'ancienneté au sein du Groupe, annonce à son manager qu'elle attend son premier enfant.

**Sonia :** Agostina, je voulais te voir pour t'annoncer que je suis enceinte. J'ai passé ma première échographie hier soir.

**Agostina :** Je n'ai que des problèmes d'équipe à gérer depuis ce matin...



Attention à bien choisir ses 1<sup>ers</sup> mots. Ce sont ceux dont on se souvient le plus, surtout dans un contexte émotionnel comme celui-ci.

Tu as passé ta première échographie, donc c'est sûr. Il fallait bien que ça arrive un jour ou l'autre... Félicitations quand même !



Ne pas dévaloriser l'annonce de la grossesse mais capitaliser sur les félicitations.

**Sonia :** Je voulais attendre d'être sûre de ma grossesse pour te l'annoncer. Et même si je ne suis pas obligée de te le dire, je pense que c'est mieux que tu le saches maintenant.



En effet, la loi n'oblige pas Sonia à révéler sa grossesse. Mais, instaurer un climat de confiance l'incitera à l'annoncer sans tarder. Le manager et son équipe bénéficieront de plus de temps pour organiser son départ, informer ses interlocuteurs, prévoir son remplacement.

Je suis très stressée car je sais que cela ne va pas être facile pour toi, avec Sylvie en congé parental et Jean-Louis en formation...

**Agostina :** Oui, c'est le moins que l'on puisse dire, cela va être difficile. Tu vas être moins disponible pendant ta grossesse et il va encore falloir que je trouve une solution de remplacement pour ton absence pendant le congé de maternité.



Rien ne sert de culpabiliser Sonia. Attendre un enfant n'est pas une faute professionnelle.

Je vais voir avec le reste de l'équipe pour répartir ton travail et reprendre tes dossiers.

**Sonia :** Je ne suis pas sûre que l'on puisse répartir mes dossiers entre plusieurs personnes. Il serait plus simple d'envisager un remplacement à temps plein. Mon congé de maternité démarre le 5 mars. Mais ça peut être plus tôt si la grossesse est compliquée.

**Agostina :** Tu as raison, il faudrait vraiment planifier ton départ car cela ne va pas être facile.

**Sonia :** Oui, c'est pour cela que c'est important que ce soit toi qui en parles à l'équipe. Et puis comme tu le sais, avec mon poste je me déplace beaucoup, je risque d'être fatiguée assez vite. J'imagine que vers le 7<sup>ème</sup> mois je ne pourrai plus tenir le même rythme. Il faudrait y réfléchir...

La loi précise que les conditions de travail peuvent être aménagées voire même une affectation à un autre emploi envisagée, en cas de risque particulier. Il est déconseillé par les médecins d'effectuer de longs trajets, surtout en voiture à partir du 6<sup>ème</sup> mois.

**Agostina** : Et bien, je vais voir... en parler...

Planifier une 2<sup>ème</sup> rencontre pour aborder les sujets dans les détails :

Qui informer : le reste de l'équipe et le responsable RH ?

Comment : individuellement, collectivement ? Dans quel délai ? Qui organise la suite ?...

Vas-tu revenir travailler ? Tu as attendu longtemps pour avoir un enfant... tu vas peut-être vouloir rester à la maison avec lui pour en profiter un peu...

Questionner Sonia sur des choix futurs concernant sa vie privée peut paraître intrusif.

**Sonia** : Je n'envisage pas du tout d'arrêter de travailler ! J'adore mon métier et je pense continuer à bien le faire avec des enfants... D'ailleurs, j'aimerais bien garder un contact avec l'équipe pendant mon congé maternité...

**Agostina** : ... Oui... Plutôt par téléphone ou email... ?

Garder un contact permet d'éviter le stress sur les rumeurs de changement pendant son absence. En effet, 39% des femmes, contrairement à 6% des pères, déclarent que leur activité professionnelle a été modifiée par la naissance d'un enfant : changement de statut, d'horaires ou d'intensité du travail. (Source INED-2006-Populations et sociétés)

**Sonia** : Oh ! Je ne sais pas trop. Par email ce sera très bien.

## Conseils managériaux

### • Les comportements à privilégier :

- > Capitaliser sur les félicitations. Accueillir l'annonce de la grossesse sans porter de jugement.
- > Prendre en compte les changements physiologiques et psychologiques de la collaboratrice enceinte.
- > Positiver en valorisant les nouvelles compétences que la collaboratrice va développer (sens de l'organisation, etc.).

## Conseils d'organisation

- > Rappeler à la collaboratrice qu'elle a la possibilité de solliciter un entretien dans le mois qui précède son départ pour l'associer à l'organisation de son absence et de son retour (accord Groupe).
- > Proposer à la collaboratrice de garder le contact avec l'équipe pendant son congé de maternité.
- > Envoyer un message de félicitations dans les jours qui suivent la naissance.
- > Organiser un pot pour le retour de la collaboratrice.
- > Rappeler à la salariée qu'elle a la possibilité de programmer un entretien d'échange avec vous dans le mois de son retour (accord Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

## A retenir

- > 4 femmes sur 10 sont stressées à l'idée d'annoncer leur grossesse à leur employeur (source : SOS Préma).
- > La déclaration de grossesse auprès de l'employeur est facultative (elle est obligatoire pour la Sécurité Sociale). Toutefois, la collaboratrice doit informer son employeur officiellement pour bénéficier de ses droits.
- > Pour connaître les durées légales du congé de maternité, reportez-vous au volet « repères juridiques », page 18.
- > L'employeur est tenu d'aménager les conditions de travail en cas d'horaires de nuit ou d'exposition à des risques particuliers.
- > Les absences de la collaboratrice pour les examens prénataux sont autorisées et rémunérées.

## Les + *Casino*

- > **Possibilité de demander un entretien** avant le départ en congé de maternité ou d'adoption et/ou dans le mois qui suit le retour (accord Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).
- > **Maintien de salaire** sous condition d'ancienneté et de durée du congé (pour connaître les conditions et les modalités se rapprocher du RRH).
- > Engagement pris depuis 2008 dans le cadre des Négociations annuelles obligatoires sur les salaires pour que les collaboratrices en congé de maternité ou d'adoption bénéficient à minima de la moyenne des augmentations de salaire de leur catégorie.
- > **Possibilité de réduire le temps de travail** quotidien et adaptation des heures de début et de fin de travail (pour connaître les dispositions en vigueur se rapprocher du RRH).
- > **Diffusion d'un livret d'information** sur la parentalité aux collaborateurs.
- > **Distribution de *Regards*** aux collaboratrices en congé de maternité.
- > **Places de parking réservées** aux sièges et dans les établissements aux femmes enceintes dans la mesure du possible (cf. accord Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).
- > **Prime de naissance** versée dans le cadre du Contrat de Prévoyance Santé dès réception de l'acte de naissance (190 € au 30 avril 2012).
- > **Possibilité de bénéficier de formation d'adaptation** si lors de l'absence pour congé de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation d'une durée de plus de 4 mois, des évolutions étaient survenues sur son métier ou sa fonction (cf. accord Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).



A retenir



A privilégier



A éviter

# Situation n°2 :

## Le congé parental d'éducation



### Mise en situation

**Contexte :** Malika, cadre, deux ans d'ancienneté au sein du Groupe, et quinze ans d'expérience professionnelle, vient d'adopter un petit garçon de 6 mois. Elle est en congé d'adoption. Conformément à l'accord Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, elle a sollicité un rendez-vous avec son supérieur hiérarchique dans le mois qui suit son retour de congé d'adoption. Elle souhaite lui annoncer qu'elle veut prendre un congé parental à temps plein.

**Malika :** Bonjour Joseph. Comme tu le sais, j'ai adopté un petit bébé et je voulais te voir pour te parler de l'issue de mon congé d'adoption.

**Joseph :** Je veux d'abord te féliciter ! Maintenant que Téo est arrivé, j'imagine que tu es très heureuse et très occupée aussi.



Féliciter dès l'arrivée de l'enfant ou dès la naissance, dès lors que celle-ci est officielle. Un bouquet de fleurs, un message, un moment convivial... des petits gestes qui ont une grande portée.

J'ai bien eu ton message dans lequel tu m'expliquais que tu voulais prendre un congé parental d'éducation. Je te remercie de m'avoir prévenu à l'avance, j'ai pu me renseigner.

**Malika :** C'est vrai que je suis très contente et j'ai envie de profiter un peu de Téo. Et surtout, il va avoir besoin de moi pendant quelques temps pour s'adapter à sa nouvelle famille...

**Joseph :** Le RRH m'a expliqué qu'il est possible de prendre un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel... Comment vois-tu les choses ?

**Malika :** Et bien disons que je veux pouvoir profiter pleinement de Téo... j'imaginai m'arrêter de travailler complètement, le temps qu'il grandisse...

**Joseph :** Ah, bon !!! Je ne pensais pas que tu prendrais cette décision... Comment vais-je faire ? Tu sais bien que tu es irremplaçable ! Et que vais-je dire à l'équipe ? Tu es là depuis peu de temps finalement... ça ne fait pas très sérieux...



Eviter de culpabiliser la collaboratrice... Essayez d'accueillir sa demande sans jugement.


**Malika :** Joseph, tu sais très bien qu'on n'est pas maître du calendrier quand on adopte... ne crois surtout pas que je ne tiens pas à mon métier et que je ne me sens pas bien dans le Groupe. J'ai simplement besoin de pouvoir accueillir mon bébé dans de bonnes conditions.




Tenir compte des réalités de la vie familiale des collaborateurs permet de renforcer leur engagement.

**Joseph :** Tu sais que tu es sur un métier en pleine évolution... Comment feras-tu pour être au niveau quand tu reprendras ?


**Malika :** Je te l'ai dit, je souhaite rester dans le Groupe et mon métier me passionne. Nous pourrions prévoir une formation à mon retour.

 Le salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Et je pourrais de mon côté envisager un retour progressif à temps partiel quand Téo aura un an.

 Le salarié peut modifier ou prolonger son congé parental d'éducation en activité à temps partiel. Il en avertit l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu.

**Joseph :** Pourquoi pas... je te laisse encore réfléchir et je te propose de refaire le point pour caler tout ça.

 Les questions d'organisation peuvent être abordées lors d'un deuxième entretien dans un climat de discussion apaisé.

## Conseils managériaux

### • Les comportements à éviter :

> Ignorer le nouveau statut de « parent » de la collaboratrice ou du collaborateur.

### • Les comportements à privilégier :

> Encourager la collaboratrice ou le collaborateur dans son projet parental.

> Positiver en valorisant les nouvelles compétences que la collaboratrice ou le collaborateur va développer.

## Conseils d'organisation

> Proposer à la collaboratrice ou au collaborateur de garder un lien avec l'entreprise et l'équipe (échanges téléphoniques, mails...).

> Rappeler à la collaboratrice ou au collaborateur les mesures spécifiques dont elle(il) peut bénéficier (cf. Les + Casino).

## A retenir

> Le congé parental d'éducation est un droit du salarié, l'employeur ne peut s'y opposer, sous réserve de pouvoir justifier un an d'ancienneté à la naissance de l'enfant ou à son arrivée au foyer, en cas d'adoption.

> Le(la) collaborateur(rice) doit informer son employeur dans un délai d'un mois quand le congé parental suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption (deux mois dans le cas contraire).

> Le congé parental d'éducation peut-être pris à temps plein (suspension du contrat de travail) ou à temps partiel, sans que cette activité à temps partiel ne puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

> Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant ou à l'issue d'un délai de 3 ans en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans. En cas d'adoption d'un enfant âgé de 3 à 16 ans, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder 1 an à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

> La collaboratrice ou le collaborateur bénéficie d'un droit à la formation, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, et d'un bilan de compétence. Il(elle) a la possibilité de demander un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle (accord Groupe).

## Les + *Casino*

> L'accord Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit que le(la) collaborateur(rice) peut solliciter un entretien avant son départ en congé parental d'éducation et/ou après son retour (dans le mois qui suit).

> Cet accord donne également la possibilité à la collaboratrice ou au collaborateur en congé parental d'éducation d'une durée de 4 mois ou plus de bénéficier d'une formation d'adaptation pour répondre aux évolutions technologiques survenues dans son métier ou sa fonction.

> Le(la) collaborateur(rice) en congé parental d'éducation pendant un an ou plus a la possibilité d'utiliser ses heures DIF pour suivre une formation de remise à niveau.



# Situation n°3 : Demande de passage à temps partiel



## Mise en situation

**Contexte :** Guillaume, manager, cinq ans d'ancienneté, a trois enfants de trois, six et neuf ans. Il annonce à son manager qu'il souhaite passer à temps partiel pour leur consacrer un peu plus de temps. Il envisage de ne plus travailler le mercredi.

**Anna :** Bonjour Guillaume. Comment vas-tu ? Tu voulais me voir ?



Bloquer son agenda permet d'être disponible et à l'écoute. Mieux vaut décaler ce rendez-vous plutôt que de recevoir son collaborateur dans l'urgence.

**Guillaume :** Oui, merci de me consacrer un peu de temps. Anna, tu sais que j'ai trois enfants. Cela va peut-être te surprendre mais je voudrais passer à 4/5<sup>ème</sup> pour m'occuper d'eux le mercredi.

**Anna :** Effectivement, ce n'est pas très courant... ta femme ne peut pas s'occuper des enfants ? Ce n'est pas vraiment un truc fait pour les hommes ça...



Eviter de stigmatiser le collaborateur par des stéréotypes de genre ! Pour la génération Y, la vie de famille arrive en tête des 8 critères les plus importants dans la vie devant le travail et l'argent (Source : Cegos, avril 2009).

**Guillaume :** Ah, bon... et pourquoi pas ?

**Anna :** Excuse-moi Guillaume, tu as raison, ma réaction est un peu maladroite... mais en fait je suis embarrassée par ta demande. Tu sais bien que j'ai besoin de toi le mercredi pour l'activité du service. Quel âge ont tes enfants ?

**Guillaume :** Ils ont 9, 6 et 3 ans et je trouve que je ne les vois pas assez.

**Anna :** Tu souhaites donc un 4/5<sup>ème</sup> pour convenance personnelle.



Au-delà des 3 ans de l'enfant, l'employeur n'est pas tenu d'accepter une demande de travail à temps partiel.

**Guillaume :** Oui, je voudrais pouvoir m'impliquer dans une activité associative avec eux.



Permettre aux collaborateurs d'avoir une vie familiale et une vie locale leur permet de se sentir reconnus et renforce leur engagement professionnel. Et encourager les pères qui veulent à s'investir dans leur vie de famille permettra à leur femme de s'épanouir professionnellement.

**Anna :** J'ai l'impression que tu n'es plus motivé par ton travail. Pourtant j'avais des projets pour toi...



Ne pas considérer le temps partiel comme un signe de désengagement ou de démotivation du collaborateur.

**Guillaume :** Au contraire, j'aime beaucoup ce que je fais. Je pourrais m'organiser pour regrouper mon travail sur les autres jours de la semaine ou travailler le soir.

✘ Ne pas envisager une rémunération à 4/5<sup>ème</sup> pour une charge de travail à temps plein. Personne n'y trouverait son intérêt : ni le collaborateur vite frustré ni l'entreprise en marge de la légalité. Sans compter le risque de voir la qualité de travail diminuer au profit de la quantité.

**Anna :** Non, cela ne va pas être possible dans l'immédiat. Je te propose de nous revoir dans six mois. Nous pourrions alors envisager un temps partiel à 90 %, ce qui te permettrait de ne pas travailler un mercredi sur deux.

## Conseils managériaux

### • Les comportements à éviter :

- > S'en tenir à ses propres intérêts professionnels.
- > Eviter tout stéréotype.

### • Les comportements à privilégier :

- > Prendre en compte les contraintes parentales du collaborateur ou de la collaboratrice.
- > Considérer l'aspiration du collaborateur ou de la collaboratrice à mieux équilibrer vie professionnelle et vie familiale.
- > Réfléchir avec le collaborateur ou la collaboratrice aux possibilités de réorganisation interne des tâches.

## Conseils d'organisation

- > En cas de refus, prévoir de refaire un point avec le collaborateur ou la collaboratrice pour réexaminer la demande.
- > Profiter de la situation pour faire le point sur la répartition des tâches dans l'équipe et pour donner plus de responsabilités à certain(e)s collaborateur(ice)s.

## A retenir

- > Prendre en compte les contraintes de la vie familiale des collaborateurs permet de réduire l'absentéisme et de renforcer l'engagement des collaborateurs.
- > L'employeur peut refuser les demandes de passage à temps partiel pour convenance personnelle.



A retenir



A privilégier



A éviter

# Situation n°4 : Temps partiel et évolution de carrière



## Mise en situation

**Contexte :** Ly Lan, quinze ans d'ancienneté, a deux enfants de neuf et douze ans. Cadre, elle travaille à temps partiel (4/5<sup>ème</sup>) depuis leur naissance. Elle profite de son entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle pour faire le point sur son évolution de carrière car elle souhaite prendre plus de responsabilités.

**Ly Lan :** Julie, je voudrais profiter de cet entretien pour faire le point sur ma carrière.

**Julie :** Tu as tout à fait raison, c'est l'occasion de le faire. Cela fait 15 ans que tu travailles dans le Groupe et tu es très appréciée dans ton travail.

**Ly Lan :** Effectivement, je pense que je n'ai jamais déçu ma hiérarchie et je suis appréciée dans l'équipe. Je voudrais pouvoir prendre plus de responsabilités. Je viens d'avoir 45 ans, il me semble important de commencer à bien me positionner pour ma seconde partie de carrière qui peut être évoquée dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle.

**Julie :** Quand penses-tu redémarrer sur un temps plein ?

**Ly Lan :** Pardon ? Je crois que je ne comprends pas bien... je ne te demandais pas un changement d'horaire mais plus de responsabilités.

**Julie :** J'ai bien compris Ly Lan... mais tu vas donc devoir renoncer à ton temps partiel.

**Ly Lan :** Pourquoi ?

**Julie :** Mais Ly Lan, comment veux-tu assumer des responsabilités qui demandent une forte implication et manager une équipe si tu ne travailles pas le mercredi ?



Ne pas lier durée du travail et investissement professionnel. Le travail à temps partiel n'est pas signe de désengagement ou de démotivation.

**Ly Lan :** En s'organisant tout simplement ! Et ce n'est pas parce que je ne travaille pas le mercredi que je ne suis pas impliquée et motivée. Tu sais, s'occuper de deux enfants, c'est un métier en soit... on apprend à s'organiser, à gérer les priorités, à déléguer...



Effectivement, les collaborateur(rice)s peuvent développer dans leurs activités personnelles, familiales notamment, des compétences utiles pour leur organisation professionnelle. Des collaborateur(rice)s qui arrivent à équilibrer vie professionnelle et vie familiale sont généralement plus impliqués et plus performants (Source : Baromètre 2012 de l'OPE – Volet employeurs).

**Julie :** Moi aussi, j'ai des enfants, je vois ce que tu veux dire...



L'empathie exprimée par Julie permet à Ly Lan de se sentir écoutée et mieux comprise. Elle comprendra mieux les contraintes de Julie.

Mais je ne suis pas sûre que l'équipe comprenne cette promotion... Laisse-moi y réfléchir et reparlons-en dans un mois.



Proposer une nouvelle rencontre permettra à Ly Lan de rester motivée.

## Conseils managériaux

### • Les comportements à éviter :

- > Lier présentéisme, performance et investissement.
- > Demander au collaborateur ou à la collaboratrice de rester joignable le mercredi.

- > Demander au collaborateur ou à la collaboratrice de faire un choix entre famille et carrière.

### • Les comportements à privilégier :

- > Proposer au collaborateur ou à la collaboratrice de refaire un point dans le mois pour présenter le dossier auprès des RH.
- > Considérer l'aspiration du collaborateur ou de la collaboratrice à mieux équilibrer vie professionnelle et vie familiale.

## Conseils d'organisation

- > Profiter de l'occasion pour remettre à plat l'organisation du travail et la répartition des tâches dans l'équipe.

## A retenir

- > Un poste à responsabilité n'est pas nécessairement incompatible avec un temps partiel.
- > Le Groupe s'est engagé à féminiser davantage la population cadre à tout niveau de responsabilité.

## Les + *Casino*

- > Dans le guide « Bien dans son job », le groupe Casino conseille notamment aux collaborateurs et aux managers de privilégier des horaires et des périodes de travail pour l'envoi des mails et de favoriser les conférences téléphoniques ou les visio-conférences pour les réunions.
- > Créé en 2011, le réseau des femmes cadres du groupe *C'avec elles* compte aujourd'hui plus de 400 membres. Ce réseau participe à la politique d'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Casino en apportant un appui à l'évolution de carrière des femmes. *C'avec elles* est un réseau ouvert à tous les cadres, femmes et hommes, sous condition d'adhésion à la charte.
- > Le Groupe expérimente des services aux salariés (crèche interentreprises, conciergerie, etc.) qui facilitent la vie des collaborateurs. Le Groupe encourage ainsi les projets de crèche interentreprises. A titre d'exemples, le Groupe a décidé de réaliser un partenariat avec la Ville de Saint-Etienne pour obtenir 26 places au sein de la crèche créée lors de l'emménagement du siège social, et a lancé l'expérimentation d'un service d'accompagnement des collaborateurs-jeunes parents dans leurs recherches de solution d'accueil pour leurs enfants.
- > Les entretiens d'évaluation et d'évolution professionnelle des cadres abordent la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.



A retenir



A privilégier



A éviter

# Situation n°5 : Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes



## Mise en situation

**Contexte :** *Camille, six ans d'ancienneté, cadre, était en congé de maternité pendant la période d'annualisation. Lors de son entretien annuel d'évaluation et d'évolution professionnelle, Camille apprend que sa manager, Nawelle, envisage de ne pas l'augmenter du tout. Camille profite de cet entretien pour faire part de ses doutes sur son niveau de rémunération, qu'elle pense inférieur à celui de ses collègues masculins.*

**Camille :** Je voulais profiter de cet entretien d'évaluation et d'évolution professionnelle pour faire le point sur ma rémunération. Comment vois-tu les choses en termes d'augmentation ?

**Nawelle :** Je n'envisageais pas d'augmentation : tu n'as pas été là pendant plus de 4 mois, je vais donc avoir du mal à justifier une augmentation.

✘ Évitez de pénaliser et de dévaloriser une collaboratrice en raison de son absence dans le cadre d'un congé de maternité.

**Camille :** Mais, mon évaluation est bonne cette année et tu soulignes même que je suis montée en compétences !

**Nawelle :** Oui c'est vrai, mais tu as été absente cette année.



Au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, la collaboratrice retrouve une rémunération au moins équivalente à celle qu'elle avait avant son départ. En matière d'augmentation annuelle du salaire, elle bénéficie de la moyenne des augmentations annuelles des salariés de sa catégorie.

**Camille :** Je ne pensais pas que cette absence me porterait préjudice... Mais ça ne m'étonne pas...

**Nawelle :** Pourquoi dis-tu cela ?

**Camille :** Parce que, comme toutes les femmes, je suis moins bien payée que mes collègues masculins...

**Nawelle :** Camille, je sais que c'est une idée assez répandue mais le Groupe a réalisé un état des lieux sur les rémunérations des femmes de l'encadrement... et cette étude a montré qu'il n'y a pas d'inégalité marquée entre les hommes et les femmes. L'écart de rémunération est de moins de 5 %.



Rassurer la collaboratrice sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. L'enquête TerraFemina a constaté en effet que les collaboratrices étaient enclines à penser qu'un écart important de rémunération existait au sein du groupe. Les analyses effectuées ont au contraire conclu à l'absence d'écart significatif à poste, ancienneté, âge équivalents.

**Camille** : D'accord pour ce point... mais que fait-on pour mon augmentation ?

**Nawelle** : Ecoute, je te propose d'en reparler dans une dizaine de jours, je vais faire le point avec la DRH.

Planifier une deuxième rencontre pour refaire le point avec des éléments plus concrets.

## Conseils managériaux

- > La maternité et le congé d'adoption ne doivent pas être un frein à l'évolution salariale
- > Il est important d'expliquer les raisons objectives justifiant une augmentation ou l'absence d'augmentation à chaque membre de son équipe

## Conseils d'organisation

- > En tant que manager, penser à consulter l'Intranet Rémunération Globale (casweb/Espace RH).

## A retenir

- > Chez Casino, à classification égale, l'écart de rémunération maximum entre les femmes et les hommes est de moins de 5 % (contre 22% en moyenne en France).
- > A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

## Les + *Casino*

- > Des mesures spécifiques sont prises lors des négociations annuelles sur les salaires, depuis 2008, ce qui a permis de réduire progressivement les écarts qui pouvaient exister.



# Repères juridiques



## *Congés liés à la naissance*

### **Grossesse et congé de maternité**

#### Que dit la loi ?

- Pour toute salariée enceinte.
- Garanties protectrices au moment de l'embauche comme pendant l'exécution de son contrat de travail, dès lors que l'employeur est informé de son état :
  - ◆ Autorisations d'absences pour examens médicaux
  - ◆ Conditions de travail aménagées
  - ◆ Possibilité d'être affectée temporairement à un autre emploi en cas de risques particuliers ou de travail de nuit
- Protection contre le licenciement.
  - ◆ **Pendant le congé de maternité et pendant le congé d'adoption :**  
La protection contre le licenciement s'applique également.  
La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnités de rupture.
  - ◆ **En cas de prématurité :**  
Si une salariée dont le congé prénatal devait, par exemple, commencer le 25 janvier accouche finalement le 10 janvier, son congé de maternité est alors prolongé de 15 jours en plus des 16 semaines normales.  
Cette disposition s'applique en cas d'accouchement plus de 6 semaines avant la date prévue et exigeant l'hospitalisation postnatale de l'enfant.

## Durée

NOMBRE D'ENFANTS À NAÎTRE	NOMBRE D'ENFANTS DÉJÀ À CHARGE	DURÉE DU CONGÉ PRÉNATAL	DURÉE DU CONGÉ POSTNATAL
1	0 ou 1	6 semaines	10 semaines
1	2 ou plus	8 semaines	18 semaines
2		12 semaines	22 semaines
3 ou plus		24 semaines	22 semaines
		<p><b>ATTENTION :</b> La salariée enceinte peut reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement dans la limite maximale de 3 semaines. La durée du congé postnatal est augmentée d'autant. Cette faculté de report du congé prénatal concerne les salariées dont la grossesse se déroule normalement et sous réserve d'un avis favorable du médecin qui suit la grossesse.</p>	<p><b>ATTENTION :</b> Il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement.</p>

## A retenir

- > Aucun texte de loi n'oblige une salariée à révéler son état de grossesse à son employeur.
- > Annonce de la grossesse en pratique : un entretien et une lettre recommandée avec AR, accompagnée d'un certificat médical.
- > Droit à des autorisations d'absence sans diminution de rémunération pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la grossesse.

## Les + *Casino*

- > **Possibilité de demander un entretien** dans le mois qui précède le départ en congé de maternité avec son supérieur hiérarchique (cf. accord groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).
- > **Autorisation d'absence pour le futur père** : en fonction des nécessités commerciales et organisationnelles, la Direction a décidé d'accorder, au-delà des dispositions légales, une autorisation d'absence non rémunérée, afin de permettre au futur père d'assister aux visites prénatales (pour connaître les conditions d'application au sein de votre entité, se référer au préalable à votre RRH).
- > **Aménagement des conditions de travail** : toute salariée enceinte bénéficie d'une protection spécifique qui l'autorise à refuser d'effectuer certains travaux dans les cas suivants : soit parce qu'ils exposent la salariée à des risques incompatibles avec l'état de grossesse, soit parce qu'ils sont incompatibles avec son état de santé.
  - **Possibilité de bénéficier d'une réduction du temps de travail quotidien** à partir du 4<sup>ème</sup> ou du 5<sup>ème</sup> mois de la grossesse pour le personnel à temps complet (pour connaître les conditions d'application au sein de votre entité, se référer au préalable à votre RRH).
  - **Indemnisation du congé de maternité** : pendant la période du congé de maternité, le contrat de travail est suspendu et la mère perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale, sous conditions. Le groupe complète ces indemnités à hauteur du salaire sous condition (pour plus d'informations se référer au RRH).
  - A l'issue du congé de maternité, **la salariée retrouve son précédent emploi** ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
  - Possibilité de demander un entretien avec son supérieur hiérarchique dans le mois du retour du congé maternité (cf. accord Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).



## Congé d'adoption

---

### Que dit la loi ?

- ▶ Pendant ce congé, les parents salariés bénéficient de la protection contre le licenciement.

### Durée

- ▶ 10 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant dans son foyer.
- ▶ 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge.
- ▶ 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

### A retenir

- ▶ Peut prendre effet 7 jours (y compris les dimanches et jours fériés) avant l'arrivée de l'enfant au foyer.
- ▶ Suspension du contrat de travail.
- ▶ A l'issue du congé d'adoption, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

## Congé de naissance

---

### Que dit la loi ?

- ▶ Congé réservé aux pères et cumulable avec le congé de paternité.

### Durée

- ▶ 3 jours pour chaque naissance ou adoption.

### A retenir

- ▶ Congé rémunéré par l'entreprise.
- ▶ Prise du congé dans la période où l'événement se produit mais pas nécessairement le jour même.

## Congé de paternité

---

### Que dit la loi ?

- > Ouvert à tous les pères salariés quelles que soient leur ancienneté et la nature de leur contrat de travail.
- > Non fractionnable, à prendre généralement dans les 4 mois qui suivent la naissance.
- > A l'issue de son congé paternité le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

### Durée

- > 11 jours calendaires pour une naissance unique.
- > 18 jours calendaires pour une naissance multiple (jumeaux, triplés,...).

### A retenir

- > Délai de prévenance de la part du salarié : 1 mois à l'avance.
- > Congé non rémunéré par l'entreprise (pour plus d'informations se référer de votre RRH).
- > L'employeur ne peut pas refuser ce congé.
- > Suspension du contrat de travail.

## Congés liés à l'éducation des enfants

### Congé parental d'éducation

---

### Que dit la loi ?

- > Homme ou femme, parent naturel ou adoptif, tout salarié peut bénéficier d'un congé parental d'éducation s'il justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant ou en cas d'adoption.
- > Le congé parental est un droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise.
- > Le salarié peut y mettre fin avant le terme convenu, uniquement dans deux cas : une diminution significative des revenus du foyer (chômage du conjoint par exemple) ou le décès de l'enfant.
- > A l'issue du congé parental total ou partiel, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente.

### Durée

- > Durée initiale d'1 an au maximum.
- > Peut être prolongé 2 fois pour prendre fin au plus tard au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant.
- > En cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, le congé parental prend fin à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

### A retenir

- > **Congé renouvelable :**  
à chaque renouvellement, les modalités du congé peuvent être revues.
- > **Congé modulable :**  
temps complet ou à temps partiel – 16 heures hebdomadaires minimum.
- > **Congé parental d'éducation à temps partiel :** le (la) salarié(e) peut choisir la durée du travail qui lui convient ; en revanche, la répartition des horaires doit être fixée en accord avec l'employeur (à défaut d'accord, cette répartition relève du pouvoir de direction de l'employeur).
- > **L'accord groupe sur l'égalité professionnelle donne la possibilité :**
  - d'avoir un entretien avant un congé parental, de maternité ou d'adoption et/ou après son retour (dans le mois qui suit).
  - de bénéficier de formations d'adaptation pour permettre d'envisager un retour dans les meilleures conditions si, lors d'une absence pour congé de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation d'une durée de plus de quatre mois, des évolutions technologiques étaient survenues sur son métier ou sa fonction.
  - d'utiliser ses heures DIF pour suivre une formation de remise à niveau pour tout congé parental d'éducation supérieur à un an.



## Congés pour raisons familiales

### Congé pour enfant malade (moins de seize ans) —

#### Que dit la loi ?

- Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge.

#### Durée

- 3 jours maximum par an, congé non rémunéré.
- 5 jours par an si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans.

#### A retenir

- Le salarié doit prévenir de son absence mais n'a pas à demander l'autorisation de son employeur.
- Un certificat médical est exigé.
- Congé non rémunéré.

### Congé de présence parentale —

#### Que dit la loi ?

- Congé sans condition d'ancienneté qui concerne les parents d'un enfant à charge de moins de 20 ans qui est victime d'une maladie, d'un handicap, ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
- A l'issue du congé, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente.

#### Durée

- 310 jours ouvrés d'absence autorisée sur une période de 3 ans.

#### A retenir

- Délai de prévenance de la part du salarié : au moins 15 jours avant le début du congé. Lorsque le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il informe son employeur au moins 48 heures à l'avance.
- Un certificat médical détaillé est exigé.
- Suspension du contrat de travail.

## Congé de soutien familial

### Que dit la loi ?

- > Assistance d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.
- > Le proche ouvrant droit à ce congé peut être :
  - le conjoint, le concubin ou la personne avec laquelle le salarié a conclu un PACS,
  - l'ascendant, le descendant, l'enfant dont le salarié assume la charge au sens des prestations familiales,
  - le collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré (frère, soeur, oncle, tante, neveux, nièces, grands-oncles et tantes, petits-neveux et nièces, cousins et cousines germains),
  - l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré du conjoint, du concubin ou de la personne avec laquelle le salarié a conclu un PACS.

### Durée

- > 3 mois renouvelable – au maximum
- > 1 an sur toute la carrière.

### A retenir

- > Avoir au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- > Congé non rémunéré.
- > Délai de prévenance de l'employeur : 2 mois avant le début du congé.
- > Suspension du contrat de travail.
- > Cumulable avec un congé pour événement familial, ou tout autre congé pour convenance personnelle (congé sans solde ou congé sabbatique, par exemple).

## Congé de solidarité familiale

### Que dit la loi ?

- > Assistance d'un membre de la famille souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.
- > Il peut s'agir :
  - d'un ascendant,
  - d'un descendant,
  - d'un frère, d'une soeur,
  - d'une personne qui partage son domicile (concubin, époux, ...).

### Durée

- > 3 mois renouvelable une fois.

### A retenir

- > Congé fractionnable.
- > Délai de prévenance de 48 heures.
- > Congé pouvant être pris à temps complet mais également à temps partiel avec l'accord de l'employeur.
- > Congé non rémunéré.
- > Cumulable avec un congé pour événement familial ou tout autre congé pour convenance personnelle (congé sans solde ou congé sabbatique, par exemple).
- > Suspension du contrat de travail.



# Charte de la parentalité en entreprise

Favoriser la parentalité en entreprise, c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.

Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale.

Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

## En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :


### Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise

- Sensibiliser nos responsables Ressources Humaines et nos managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
- Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement

### Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte

- Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents
- Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes

### Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents

- Prévenir et éliminer les pratiques discriminantes pour les salariés-parents au sein de nos processus Ressources Humaines
  - Favoriser des pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés-parents
- 

Dans le cadre de la signature de son accord Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du 21 novembre 2011, le groupe Casino a renforcé ses liens avec l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise.

Signataire de la Charte de la Parentalité depuis novembre 2008, le Groupe est désormais partenaire de l'OPE.

L'Observatoire de la Parentalité en Entreprise a pour mission :

- ▶ de promouvoir la Charte de la Parentalité en amenant un nombre grandissant d'employeurs à la signer ;
- ▶ d'animer les échanges de bonnes pratiques entre les membres de l'association ;
- ▶ d'évaluer l'évolution des pratiques des employeurs à travers un baromètre annuel.