

Guide Pratique

pour les entreprises
des Hautes-Pyrénées

La conciliation des temps de vie

Concilier vie privée et
vie professionnelle

Dispositifs et services
pour les entreprises

Égalité professionnelle
Homme/ Femme



equal
2004-2008

Combattre
les discriminations,
réduire les inégalités,
pour une meilleure
cohésion sociale

www.tantdevies.eu

« **Sortir** » est un projet créé en 2005 par l'association ATRIUM FJT en partenariat avec des institutions et des associations des Hautes-Pyrénées. Il est réalisé grâce au soutien du Conseil Régional Midi Pyrénées et s'inscrit dans le cadre du programme d'Intérêt Communautaire EQUAL financé par le Fond Social Européen.

La philosophie et l'esprit du projet sont liés à des considérations psycho-sociologiques sur la position des femmes et des hommes dans la société, sur leurs différentes perspectives de vie sociale et professionnelle et sur la difficile gestion des nombreux temps de vie qui composent leur quotidien.

Les partenaires

Mairie de Tarbes

Conseil Général
des Hautes-Pyrénées

Caisse d'Allocations Familiales

Centre d'Information sur les
Droits des Femmes

École des Parents et des
Éducateurs

Internationaux:

Espagne

Italie

Lituanie

Equal

Le Fonds social européen, à travers le programme d'initiative communautaire EQUAL, impulse et soutient des actions expérimentales pour lutter contre toute forme de discrimination et d'inégalité dans le monde du travail et de l'emploi en Europe.

EQUAL est géré en France par le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), Département du Fonds social européen et des programmes communautaires.

Ce programme est fortement déconcentré et mis en œuvre par les Préfets de région.

Site web

www.gaia.fr
www.tantdevies.eu
www.equal-france.com

4 Axes d'interventions:

Des services pour bien s'organiser

Améliorer l'accès à la vie sociale et professionnelle des hommes et des femmes, en facilitant la résolution des problèmes d'organisation de leur quotidien.

Égalité des chances et représentations Homme/ Femme

Faire évoluer les mentalités des adultes, des professionnels et des parents vers des représentations plus égalitaires des rôles masculins et féminins.

L'articulation des temps de vie dans les entreprises

Promouvoir une organisation des collectivités et des entreprises qui prenne plus en compte les différents temps de vie des salariés.

Le développement du Pouvoir d'agir

Développer le rôle, la place et le pouvoir d'agir des publics en leur permettant de participer activement aux décisions qui les concernent.

Des autres acteurs du territoire ont décidé de mettre leurs compétences au service du projet Sortir en collaborant avec ses activités:

Institutions et acteurs économiques:

Chambre de Commerce et de l'Industrie
du Hautes-Pyrénées

Préfecture des Hautes-Pyrénées

Agefos PME

Associations:

Arobase

En sortant de l'école

Francas

Elles

Fil

Le projet « **Sortir** » vise à favoriser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes face à l'emploi par le biais d'une meilleure articulation des temps de vie et d'un plus fort pouvoir d'agir des usagers.

Le principe: concilier les temps de vie c'est trouver un équilibre entre les différentes activités de la vie professionnelle et privée. Une gestion harmonieuse du quotidien favorise un bien-être général qui influence positivement l'implication au travail et par conséquent sa qualité.

Le Guide des Bonnes Pratiques

Introduction

Le projet « Sortir »
La conciliation des temps de vie
L'égalité professionnelle
L'intérêt à agir
La méthodologie à suivre

Les dispositifs

La gestion des recrutements
L'organisation du temps de travail
Mobilité et formation

Les congés

Le congé maternité et d'adoption
Le congé paternité
Le congé parental d'éducation
Les congés spéciaux

Les services aux salariés

Les services internes
L'accès aux locaux d'entreprise
La conciergerie d'entreprise
La cartographie
Les restaurants d'entreprises
Les tâches domestiques
Les permanences administratives

Les services de proximité

Le CESU
La garde d'enfants
Les loisirs
Le covoiturage

Les services mutualisés

Les crèches inter-entreprises
Les restaurants inter-entreprises
Les transports

Site web utiles

www.conciliationdestemps.fr
www.algora.org/cityctac_site
www.gendercheck.net
www.travail.gouv.fr
www.cohesionsociale.gouv.fr

www.tantdevies.eu

Concilier les temps de vie

Les sociétés deviennent de plus en plus complexes et les différents temps qui occupent les journées se multiplient: le temps du travail, le temps personnel, le temps parental, le temps domestique, le temps des loisirs, le temps des transports, le temps de la vie associative, le temps des engagements politiques...

Arriver à tout concilier en l'espace de 24 heures c'est pas toujours facile. C'est un travail quotidien qui demande des capacités d'organisation et de flexibilité, un fort sens des priorités et, par-dessus tout, une bonne dose d'énergie.

Les 5 temps de vie

Le temps domestique:	Le temps parental:	Le temps professionnel :
Courses Jardinage Ménage Lessive Bricolage...	Devoirs Trajets Repas Éducation ...	Temps d'exercice ou de recherche d'emploi Formation Trajets...
	Le temps personnel:	Le temps physiologique:
	Sports - Culture - Tv Loisirs - Sorties Cinéma...	Sommeil - Santé - Repas Hygiène...

Dans la recherche d'une gestion harmonieuse des différentes tâches du quotidien se produisent souvent des inégalités entre les hommes et les femmes.

Pour plus d'informations, consultez les données de l'étude de la DREES:

« Entre maison, enfants et travail: les diverses formes d'arrangement dans les couples »

www.sante.gouv.fr/drees

Favoriser l'équilibre entre la carrière et la vie privée des salariés est devenu un challenge pour les entreprises d'aujourd'hui.

C'est un enjeu qui leur permet de s'inscrire dans une logique de management moderne, conciliant les exigences d'une meilleure productivité et les aspirations des salariés.

La mise en place de certains services aux employés ou de certaines formes d'organisation de leur travail, permet d'améliorer l'efficacité de l'entreprise : libérés des problématiques liées à la conciliation vie privée/vie professionnelle, les salariés sont plus concentrés, plus motivés et donc plus productifs.

Ce Guide

destiné à toutes les entreprises des Hautes- Pyrénées, quelle que soit leur nature et leur forme, vous propose des solutions pratiques à mettre en place dans vos structures pour faciliter la conciliation des temps de vie de vos salariés.

Le principe: l'évolution de la société, la scolarité obligatoire, la mixité ont permis en principe aux femmes d'accéder à toutes les études et à quasiment tous les domaines professionnels. Pourtant, même si les femmes ont massivement investi le marché du travail, cette mutation sociale de grande ampleur s'est paradoxalement réalisée en laissant perdurer des inégalités coriaces faisant de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes une question d'actualité.

Législation

Charte de l'égalité du 8 Mars 2004.

Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Bon à savoir

Le Ministère Délégué à la Cohésion Sociale et à la Parité et l'AGEFOS PME ont signé un accord cadre pour le développement de l'égalité professionnelle dans le TPE et PME.

A contacter

ISABELLE COSTES
Chargée de mission
départementale aux droits
des femmes et à l'égalité

Préfecture
des Hautes-Pyrénées
Place Charles de Gaulle
65000 Tarbes (05 62 56 65 30

Liens utiles

www.hautes-pyrenees.pref.gouv.fr
www.femmes-egalite.gouv.fr
www.halde.fr

Entretien avec Isabelle Costes

Quel est le rôle de la mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité?

La mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité met en œuvre la politique de l'égalité entre les hommes et les femmes et promeut les droits des femmes. Elle dépend du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Quelles sont vos principales missions ?

Le service a la responsabilité d'appliquer au niveau départemental, les orientations stratégiques définies par l'État, notamment en matière de politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Notre champ d'intervention s'articule autour de quatre axes de travail prioritaires: l'accès des femmes aux responsabilités et à la prise de décision, l'égalité professionnelle, l'égalité en droit et en dignité et l'articulation des temps de vie.

Quelles sont les actions menées par la mission départementale sur le terrain?

En matière d'égalité professionnelle et avec le concours de partenaires, la mission départementale assure la promotion des politiques publiques par la diffusion d'outils de communication ou en étant relais d'information sur des opérations spécifiques à l'instar du « Prix de la Vocation Scientifique et Technique des filles », du « Prix Irène Joliot-Curie », ou sur certains dispositifs au nombre desquels figurent le Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes (F.G.I.F.), les contrats pour la mixité des emplois, le Label Égalité...

D'autres actions sont également mises en place: formation des acteurs de l'orientation et de l'insertion sur le thème de l'égalité des chances femmes/hommes; accompagnement des femmes dans leurs projets de création, reprise ou développement d'entreprise et diversification des choix professionnels comme l'opération d'intégration des femmes dans les métiers du bâtiment.

Les chiffres de l'inégalité

Le taux de chômage

Femmes 10,9%
Hommes 9,0%

Le travail en temps partiel

Femmes 30,8%
Hommes 5,7%

Qui souhaite travailler davantage?

969.000 femmes
262.000 hommes

Écart salariale: 19 % en moyenne

Le travail temporaire

Contrats à durée déterminée	Intérim
Femmes 8,7 %	Femmes 8,7 %
Hommes 5,3 %	Hommes 5,3 %

Stages et contrats aidés	Apprentissage
Femmes 2,2 %	Femmes 8,7 %
Hommes 1,4 %	Hommes 5,3 %

Insee, enquête Emploi de 2005

Un Label pour valoriser les actions menées

Le Label Égalité a été mis en place en 2004 à l'initiative du Ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle. Il récompense l'exemplarité des pratiques des entreprises, administrations ou associations menées dans 3 champs d'intervention : les actions en faveur de l'égalité professionnelle, la gestion des ressources humaines et du management, la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

Les dossiers de candidatures sont instruits par un organisme indépendant, l'AFAQ AFNOR et soumis à une Commission de labellisation, composée des partenaires sociaux et de représentants de l'État.

L'aide au conseil

Afin d'éclairer les choix de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle, une aide au conseil destinée aux entreprises de moins de 300 salariés est possible. Elle finance pour partie la mise en place d'un audit, conduit par un intervenant extérieur, qui vise à fournir au chef d'entreprise des pistes d'actions pour développer l'embauche, la formation, la promotion ou les conditions de travail des femmes.

En pratique

La prise en charge par l'État est égale à 70% des frais d'intervention du consultant dans la limite de 10 700 euros. La demande est à déposer auprès de la mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité.

Une convention est alors signée entre l'État (préfet de région) et le chef d'entreprise après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les aides fiscales

Depuis le 1^{er} janvier 2004, les entreprises peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt qui leur permet de déduire un pourcentage des dépenses engagées pour faciliter la vie des salariés ayant des enfants à charge (ouverture de crèche, actions de formation pour les parents au retour de leur congé parental, compléments de salaire pour les congés maternité, paternité...).

En pratique

Pour avoir permis à leurs salariés de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, ces entreprises peuvent bénéficier d'un crédit dit « Impôt famille » égal à 25 % des dépenses qu'elles ont engagées, dans la limite de 500 000 euros par an et par entreprise.

L'instruction 4 A-11-04 du 3 décembre 2004 précise les dépenses éligibles au nouveau dispositif.

Pour plus d'informations: www.impots.gouv.fr (Espace Professionnels)

Le contrat pour la mixité des emplois

Le contrat pour la mixité des emplois vise à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur insertion professionnelle dans des qualifications ou des métiers au sein desquels elles sont peu représentées.

En pratique

Ce dispositif s'applique aux entreprises de moins de 600 salariés et donne lieu au versement d'une aide financière qui s'élève au maximum :

- A 50 % du coût pédagogique de la formation.
- A 50 % des coûts liés aux aménagements de postes de travail ou de locaux.
- A 30 % du montant du coût des rémunérations des femmes bénéficiaires pendant la période de formation.

Le contrat d'égalité

La signature d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle - de manière spécifique (mesures de rattrapage) ou intégrée - peut faire l'objet d'une aide de l'État dès lors qu'il revêt un caractère exemplaire (l'embauche, la formation, la promotion ou l'amélioration des conditions de travail des femmes dans l'entreprise).

En pratique

Le contrat est conclu entre l'État et l'employeur après avis des organisations syndicales. L'État prend en charge une partie des coûts de mise en oeuvre des actions contenues dans l'accord (de 30 à 50 % des coûts au maximum).

Le principe: plusieurs entreprises ont constaté que s'engager dans une démarche favorisant l'articulation des temps de vie des salariés a des conséquences positives sur le bien-être dans la structure et influence directement ses indicateurs de productivité et d'efficacité.

Quelques données

La vie familiale

La majorité des tâches parentales et domestiques est toujours à la charge des femmes. Les parents s'impliquent différemment selon leur temps de travail et la durée de leur trajets domicile/lieu de travail. Les tâches domestiques et parentales sont plus souvent partagées quand les deux parents travaillent et ont des revenus équivalents.

La conciliation famille/travail

Globalement, les hommes et les femmes qui exercent une activité professionnelle expriment le même degré de difficulté de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle: 42% à 43% déclarent avoir eu à plusieurs reprises des problèmes en raison de leur travail. 10% à 12% déclarent avoir plusieurs fois ressenti des difficultés au travail en raison des engagements familiaux et domestiques.

Les employeurs

50% des femmes salariées déclarent être autorisées à aménager leurs horaires, contre 43% des hommes salariés; 6% des femmes disent bénéficier d'un moyen de garde d'enfants grâce à son employeur, contre 4% des hommes.

DREES: «Entre maison, enfant(s) et travail : les diverses formes d'arrangement dans les couples».

Site web

www.espacedestemps.com
www.conciliationdestemps.fr

Un vrai cercle vertueux... parole d'experts

« En agissant sur la qualité de vie au travail, on améliore forcément la performance de l'entreprise. C'est une condition nécessaire, mais bien sûr pas suffisante en elle-même face aux lois du marché et de la concurrence. Je suis convaincu que si l'on veut une amélioration durable on doit passer par l'amélioration de la qualité de vie au travail ».

Remi Decosse

Directeur Adjoint - Groupe Seb

« Le meilleur moyen de limiter l'absentéisme, c'est de travailler avec des collaborateurs compétents et épanouis. Un salarié non accompagné sera plus stressé dans sa relation avec le client et aura forcément moins envie de travailler. Je veille à soigner les conditions de travail et aider les mères de famille à s'organiser. Tout cela suppose d'être à l'écoute des besoins de son équipe ».

Ludovic Raoult

Responsable Service Client - Chronopost

Les bénéfices:

pour l'employeur

- Attractivité de l'entreprise
- Réduction du turn-over
- Prévention de l'absentéisme
- Prévention des accidents de travail
- Amélioration de la compétitivité
- Renforcement de l'image
- Satisfaction de la clientèle
- Éthique d'entreprise
- Culture d'entreprise consolidée

pour l'employé/e

- Meilleure gestion du temps
- Réduction du stress et de la fatigue
- Sentiment d'appartenance
- Motivation et reconnaissance
- Plus forte implication
- Épanouissement et bien-être
- Satisfaction au travail
- Meilleure concentration
- Plus grande efficacité

Faites le lien

Quel est l'intérêt à agir pour faciliter la conciliation vie - travail de vos salariés?

Les mesures:

- Flexibilité horaire
- Accès à des congés spéciaux
- Communication interne
- Gestion des RTT
- Développement des services aux salariés
- Autres mesures...

Les bénéfices:

- Réduction de l'absentéisme
- Meilleure atmosphère au travail
- Augmentation de la motivation
- Fidélisation des salariés
- Entreprise plus attractive
- Entreprise plus compétitive

Facilitez-vous l'**articulation** des temps de vie des salariés de votre structure?

Avez-vous jamais pensé à leur vie en **dehors** du travail?

Considérez-vous que la gestion de la **vie quotidienne** peut parfois influencer la **qualité** du travail de vos collaborateurs?

Testez-vous!

- 1** Existe-t-il des mesures favorisant l'articulation des temps de vie dans votre structure?
- 2** Permettez-vous l'aménagement et la réduction du temps de travail ?
- 3** Vos salariés ont-ils accès à des congés spécifiques ?
- 4** Facilitez - vous les déplacements de vos salariés vers leur lieu de travail?
- 5** Avez- vous mis en place, dans votre entreprise, des mesures facilitant l'organisation domestique, parentale ou personnelle ?
- 6** Avez- vous mis en place dans votre structure des mesures vous permettant d'éviter la fuite de compétences vers des entreprises concurrentes ?
- 7** Avez-vous mis en place dans votre structure des mesures vous permettant de réduire l'absentéisme ?

Total _____

Il n'y a pas de mesure	Des mesures sont envisagées	Des mesures sont actuellement mises en place
1 Point	3 Points	5 Points
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Passez au concret!

Votre démarche s'organise en 6 étapes: faites le calcul de vos points et déterminez où vous en êtes...

Entre **7** et **11** points: démarrer par la phase **1**

Entre **12** et **23** points: démarrer par la phase **3**

Entre **24** et **35** points: passer à la phase **5**

...Pour toutes les coordonnées reportez-vous à la page xx de ce guide...

1 Mettre en place un groupe de travail au sein de l'entreprise avec les acteurs:

- Chef d'entreprise
- Direction des RH
- Directions opérationnelles
- Délégué du personnel
- Délégué syndical
- CHSCT
- Le médecin du travail

2 Diagnostiquer l'existant :

- Utiliser les éléments présents dans le bilan social
- Réaliser une enquête auprès des salariés

Pour vous aider dans ces démarches, n'hésitez pas à contacter le service Emploi du FJT de Tarbes.

3 Renforcer vos actions internes en recherchant des financements et des partenariats. Des organismes peuvent vous conseiller:

- ü Atrium FJT
- ü CCI
- ü Chambre des métiers
- ü CAF
- ü CDDE
- ü OPCA de référence

4 Choisir la mesure à mettre en place en vous aidant des bons exemples présentés dans ce guide et des conseils de vos partenaires.

5 Établir une stratégie de communication interne pour valoriser les actions mises en place. Un bulletin ou des newsletters sont des moyens efficaces pour bien informer vos salariés des initiatives menées.

6 Penser à évaluer vos actions au fur et à mesure de leur réalisation de façon à améliorer leur portée. Pour ce faire, construire dès le départ un tableau de bord.

Le principe : recruter c'est sélectionner un candidat après avoir évalué ses aptitudes professionnelles et sa capacité à occuper l'emploi proposé. Un processus qui passe par une relation humaine où on donne à un employé potentiel la possibilité de faire valoir ses compétences, ses qualités et son parcours.

Législation

L'article L121-6 du code du travail prévoit que les informations demandées à un candidat "ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles".

L'article L122-45 du même code énumère les motifs de discrimination à l'embauche (mais aussi sur le lieu de travail, lors d'un licenciement...).

Bon à savoir

La Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle assure deux importantes activités:

Le contrôle de l'application du droit du travail dans les entreprises et la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle.

DDTEFP BP 1720 - 65017 Tarbes Cedex - (0562 54 18 20

Liens utiles

www.entreprise-et-droit.com
www.indicerh.net
www.halde.fr
www.legifrance.gouv.fr

En pratique

Comment apprécier la **disponibilité** sans discriminer?

Comment recruter des candidats sur leurs **aptitudes** et non sur leur parcours de vie?

Quelles questions poser sans **déstabiliser** le candidat?

La sélection du candidat doit se faire sur des critères objectifs sous peine d'être attaqué pour discrimination à l'embauche et atteinte à la vie privée (article 225-2 du code pénal). Pour tirer le meilleur parti de ces rendez-vous, tout en respectant la sensibilité des candidats, plusieurs pistes et avertissements à prendre en considération.

Un recruteur doit donc s'interdire certaines questions, non pas en raison d'une prohibition légale ou réglementaire mais plutôt de par les risques de ressenti discriminatoire qu'elles peuvent comporter.

La loi protège le salarié dans 4 domaines :

- La sexualité et la situation matrimoniale
- Les activités syndicalistes ou mutualistes
- Les opinions politiques
- Les convictions religieuses

Le fait, pour l'employeur, de poser de telles questions, est lourd de conséquences. Le candidat écarté à la possibilité de se retourner contre l'employeur pour discrimination y compris si sa non sélection est fondée sur des critères objectifs.

Questions indispensables à la découverte du candidat

Que vous a appris votre rôle de **parent** ?
 Comment allez vous mettre en pratique ces compétences ?

Citez un **défi** auquel vous avez été confronté dans la conciliation de votre vie professionnelle et privée ? Comment l'avez-vous surmonté ?

Quelles valeurs vous confèrent vos **engagements** ? Avez-vous déjà transféré ces valeurs dans le domaine professionnel ?

Questions critiques susceptibles de retour légaux

Voulez-vous avoir des **enfants** ?

Vivez-vous **maritalement** ?

De quelle formation **politique** vous sentez-vous proche ?

Est-ce que la pratique de votre **religion** a des conséquences sur votre travail ?

Adhérez-vous à un **syndicat** ?

Pistes utiles

Chambres de Commerce et d'Industrie du Midi Pyrénées: dans le cadre des services Emploi - Ressources Humaines, les CCI mettent à disposition des entreprises des conseillers spécialisés dans la gestion du personnel. Parmi les services offerts: l'aide au recrutement, le développement des compétences, la gestion de la pyramide des âges, le reclassement des salariés... Les employeurs peuvent également profiter d'un diagnostics incluant l'analyse de l'entreprise, du personnel et de son environnement ou être impliqués dans des opérations inter-entreprises (création de groupement d'employeurs, animation de club d'entreprises, partenariats avec les organismes régionaux et locaux).

CCI - Hautes Pyrénées: Caroline DESAULNAY (0562 51 88 78 - caroline.desaulnay@tarbes.cci.fr

Élever ses enfants: un apprentissage de l'essentiel, une capacité à gérer des priorités.

Que l'on envisage la formule "classique" (le congé maternité de 4-5 mois), sa version "allongée" (le congé parental) ou encore sa variante "sans filet" (femme au foyer pour une durée indéterminée), s'arrêter pour élever ses enfants ramène à l'essentiel.

Alice

32 ans
Commerciale

"Au terme de mon congé maternité, j'ai précisé mes motivations et j'ai décidé de laisser tomber ce qui ne me convenait plus. Je tiens à vivre des journées de travail constructives, voire nourrissantes. L'idée de transmission donne une dimension différente aux choses."

Les + pour

l'employeur

Les enfants, comme les entreprises, nécessitent une organisation hors pair!

Éduquer c'est...

- ü Accroître son sens des responsabilités
- ü S'adapter à l'imprévu
- ü Apprendre à gérer plusieurs problèmes à la fois
- ü Développer sa capacité à s'occuper d'un dossier ou d'une équipe, avec plus de méthode.

Faire un break: savoir s'arrêter pour réfléchir.

Les + pour

l'employeur

Savoir s'arrêter c'est...

- ü Être capable de se remettre en question
- ü Développer une capacité à changer de rythme

Cette pause est un atout de plus par rapport aux autres : une facilité à aller de l'avant, qui n'est pas que subjective et qui ouvre à d'autres projets.

Congé purement sabbatique (au sens premier de "repos"), voyage à l'autre bout du monde, période d'apprentissage "personnel" (pour suivre des cours de théâtre...), le break débouche sur une réorganisation radicale de sa vie : on reprend enfin du temps pour soi, on écoute ses envies.

"Mon métier c'est la mer, mon rêve, celui d'une expédition de découverte. Dans cet esprit, mon compagnon et moi avons décidé de restaurer un vieux voilier et de naviguer vers les îles de l'Atlantique. J'ai prévenu la direction six mois avant et j'ai même organisé le relais, en cherchant une personne pour me remplacer. Du point de vue de mon avancement de carrière j'ai perdu un an, mais avec l'expérience acquise, j'ai gagné des années."

Annie

34 ans
Designer

Vie extra-professionnelle...vie extra-ordinaire!

Être responsable associatif c'est faire des choix selon des convictions personnelles, qu'il faut savoir mettre en avant ... Autant de prises de positions qui, si elles sont cohérentes dans le parcours du candidat, peuvent faire la différence.

Nicole

40 ans
Avocate

"Je n'imagine pas de pouvoir vivre non engagée. Ma vie professionnelle a motivé mon engagement et continue de le nourrir chaque jour. Travaillant quotidiennement avec les associations de réinsertion, je conçois mon engagement comme une complémentarité indispensable à l'exercice de ma profession."

Les + pour

l'employeur

Développement des savoir-faire : tenir des engagements, parler en public, gérer un budget commun, travailler en collaboration avec d'autres personnes...

Faites le lien

Quel est l'apport professionnel d'une activité personnelle?

- Activités culturelles
- Activités sportives
- Engagements associatifs

- Esprit d'ouverture
- Goût pour la compétition
- Travail en équipe
- Encadrement d'une équipe
- Sens des responsabilités
- Gestion d'un budget
- Sens de l'organisation

Le principe : les horaires de travail peuvent avoir un effet sur la productivité, la qualité, la satisfaction du client et celle des employés. Le nombre d'heures travaillées (trop ou trop peu nombreuses) et leur répartition (irrégulière, avec roulement, imprévisible), peuvent causer du stress au travail. En plus de présenter un risque pour la santé, une organisation du temps de travail peu consciencieuse, peut avoir un effet négatif sur la vie familiale et personnelle du travailleur.

Législation

Loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 relative à la négociation collective sur les possibilités d'aménagement du temps de travail.

Les Articles L. 212-1 et suivants du Code du travail règlent les principes de flexibilité horaire.

Bon à savoir

Certaines entreprises peuvent bénéficier d'une aide de l'État leur permettant de financer des actions de conseil en matière de réorganisation du temps de travail. L'appui-accompagnement permet d'étudier les enjeux de la réorganisation du temps de travail, les différents scénarii d'organisations envisageables et les conditions de faisabilité à réunir.

Il s'agit également de mener des opérations d'information sensibilisation et de suivi/accompagnement des entreprises.

DDTEFP BP 1720
65017 Tarbes CEDEX
Tél : 0562 54 18 20

Liens utiles

www.travail-solidarite.gouv.fr
www.teletravail.fr
www.35h.travail.gouv.fr

Pistes utiles

A l'hôtel Kyriad de la ville de tarbes, les exigences d'aménagements horaires des salariés/ées ont amené à des changements dans l'organisation des équipes au travail. Au lieu d'être tous présents pendant toute la durée du service avec une grande pause en plein milieu de journée (de 13h30 à 17h30), les salariés ont été divisés en deux différentes équipes. De cette façon ils travaillent sur deux créneaux horaires (l'un le matin, l'autre de l'après-midi au soir) qu'ils changent chaque semaine. L'organisation de la vie quotidienne en est simplifiée et les pauses optimisées.

Pour faciliter la gestion des RTT des salariés/ées, le Conseil Général du 65 en reformule l'attribution chaque mois: les exigences de tous sont ainsi prises en compte et les services ne subissent pas de forts problèmes de manque de personnel.

En pratique

Comment concilier les temps de l'entreprise avec ceux des employés ?

Les horaires atypiques

L'expression "horaire atypique" s'applique à tous les aménagements du temps de travail situés en dehors du cadre de la "semaine standard", c'est-à-dire : 5 jours travaillés, du lundi au vendredi avec horaires compris entre 7h00 et 20h00, régularité des jours et heures travaillés et absence de travail les jours fériés. Les formes d'horaires atypiques les plus connues sont le travail de nuit, le travail posté et le travail de fin de semaine.

○ Les horaires atypiques peuvent engendrer des difficultés de gestion de la vie quotidienne ainsi que des malaises dus au décalage avec le rythme du reste de la famille et de la société en général.

La gestion des réunions

Une réunion fixée trop tard le soir ou trop tôt le matin, peut parfois ne pas arranger tout le monde. Vos salariés/ées ne vous le diront probablement pas, mais ils en seront perturbés et donc, moins concentrés et productifs.

○ Certains engagements familiaux ou extra-professionnels sont incontournables pour vos salariés/ées. Les manquer, c'est pour eux source de stress et insatisfaction vis-à-vis des collègues, des chefs et de l'environnement de travail.

Les RTT

Les demandes de RTT des salariés se concentrent parfois toutes dans les mêmes jours ou les mêmes moments de la semaine. Les accorder, c'est donc parfois critique pour l'employeur qui doit toujours assurer la continuité du service géré et l'équité de traitement de l'équipe. Pourtant, les RTT représentent pour vos salariés le principal instrument de conciliation entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

○ Pour ne pas causer d'insatisfactions au sein de l'équipe et sauvegarder en même temps sa productivité, vous pouvez proposer des rotations hebdomadaires ou mensuelles des RTT.

Les déplacements

Pour l'entreprise sont indispensables, pour les salariés/ées sont parfois problématiques. Qu'ils soient dans la même région, dans une région différente ou à l'étranger, les déplacements ne sont jamais sans conséquences.

○ En dehors des trajets vers le lieu de travail, les déplacements liés à des réunions ou à des rencontres professionnelles, amènent vos salariés/ées à re-organiser leur quotidien... et celui de leur famille. Des situations gênantes et imprévisibles peuvent donc s'engendrer.

L'aménagement et la réduction

La flexibilité horaire

L'horaire flexible est un mécanisme qui permet aux employés de varier l'organisation de leurs heures de travail à l'intérieur de lignes directrices précises. Essentiellement, elle permet aux employés, de façon individuelle ou collective, de déterminer (ou de participer au choix) le début et la fin de leur journée de travail. Elle résulte d'une entente entre l'employé et son manager ou peut prévoir l'utilisation d'une pointeuse.

Le télétravail

Il s'agit d'un mode d'organisation du travail qui permet, à l'entreprise, de moderniser l'organisation du travail et d'améliorer sa productivité et, au salarié, d'étendre son autonomie et de réconcilier sa vie professionnelle et sa vie privée.

En plus d'une productivité accrue, d'une plus grande efficacité et d'un meilleur moral chez les employés, les employeurs peuvent constater une baisse des frais généraux et du nombre d'interruptions attribuables au mauvais temps ou à d'autres situations urgentes. La possibilité pour les employés en télétravail de miser sur leurs périodes de pointe les plus productives, peut se traduire par de meilleurs résultats pour l'entreprise.

La Modulation

Pour adapter le rythme de travail des salariés aux volumes d'activités, l'entreprise peut faire recours à la modulation des horaires. Une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année (c. trav. art. L.212-8).

Compte Épargne - Temps (CET)

Mis en place par convention ou accord collectif, il permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

Le salarié peut l'utiliser soit pour percevoir une rémunération pendant des périodes d'inactivité, soit pour bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée.

Souplesse horaire: permettez à vos salariés de rentrer un quart d'heure plus tard ou de sortir un quart d'heure plus tôt s'ils le nécessitent. Ils ne manqueront pas de récupérer leur temps de travail tout en étant plus tranquilles dans leurs activités.

Vidéoconférences : pour faciliter le télétravail de vos employés, les vidéoconférences sont un outil de travail très intéressant. Elles vous permettront en outre d'optimiser les réunions et les rencontres professionnelles en réduisant les déplacements et leurs dépenses relatives.

Équilibre: s'il n'est pas indispensable ni nécessaire, évitez de fixer souvent des réunions en dehors des horaires « standard » de travail. Tout le monde y gagnera en terme de sérénité, concentration et climat au travail.

Prévention: lorsque les employés sont amenés à travailler avec des horaires atypiques, pensez à prévenir certains risques possibles. L'employé doit nécessairement s'y retrouver en terme de santé, de sécurité et d'adaptation à ses contraintes familiales. De plus, ses exigences physiques et psychologiques doivent être prises en compte.

Il est souhaitable que les salariés soient associés aux discussions sur les modalités des horaires : les heures de prise de poste, les rythmes et sens de rotation, l'amplitude des journées de travail et le temps de récupération.

Compensations : certaines formes d'aménagement horaire entraînent de force des difficultés d'organisation pour le salarié (rythme de sommeil perturbé, récupération difficile... éventuellement troubles sociaux, liés à l'isolement) : pensez donc à offrir des primes ou avantages supplémentaires en plus de ceux imposés par la loi.



Le principe : la durée du congé maternité est en principe de 16 semaines. Il peut commencer 6 semaines avant la date prévue de l'accouchement et se terminer 10 semaines après la naissance de l'enfant. La partie du congé prénatal non utilisée sera reportée sur la durée du congé postnatal. Le congé d'adoption prend effet à l'arrivée d'un enfant de moins de 16 ans pour une durée de dix semaines.

Législation

Les articles L. 122-26 et suivants du code du travail règlent les modalités du congé de maternité et d'adoption.

Les articles L 122-25-2 et L 122-27 du même code prévoient une interdiction absolue de signifier un licenciement à la femme enceinte pendant la période du congé maternité.

Bon à savoir

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'État accorde une aide forfaitaire aux employeurs pour chaque personne recrutée (ou mise à leur disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs) pour remplacer une ou plusieurs salariées en congé de maternité ou d'adoption (article L.122-25-2-1 du code du travail).

A contacter

CPAM Hautes-Pyrénées
8, place au Bois - 65000 Tarbes
(0820 904 135

DDTEFP de Tarbes
BP 1720 65017 - Tarbes CEDEX
(0562 54 18 20

CAF Hautes-Pyrénées
8, place au Bois - 65000 Tarbes
(0820 25 65 10

Liens utiles

www.travail.gouv.fr
www.infobebes.com

En pratique

Comment accompagner le **congé maternité** d'une collaboratrice?

Comment s'assurer que le **retour** d'un congé maternité soit **positif** pour l'employée et pour l'entreprise ?

Vous
Elle est enceinte, sera-t-elle toujours autant disponible?

Elle
Je suis enceinte: comment vais-je vivre ma grossesse au travail?

Pour bien gérer un congé maternité, c'est toujours mieux de favoriser la culture du dialogue. Bien informées, les deux parties peuvent organiser en harmonie le départ, le remplacement et le retour. Rencontres, échanges, coordination sont les mots d'ordre de cette phase où les outils comme le livret maternité sont les bienvenus.

Comment je vais la remplacer?
Pour combien de temps?

Est-ce que je vais prendre un congé parental après mon congé maternité?

Vous connaissez votre entreprise, votre employée connaît très bien ses missions: impliquez-la dans son remplacement, elle vous sera précieuse. De plus, elle se sentira plus rassurée par rapport à son retour et elle vous informera certainement de manière plus rapide de ses décisions sur la durée de ses congés.

Va-t-elle bien se réintégrer dans la structure?

Comment s'organisera mon retour en entreprise?

Si vous avez bien gardé le lien avec votre employée pendant son absence, la réintégration sera sans doute facilitée. Pour cela, il est souhaitable de lui donner accès (si elle le souhaite) aux moyens de communication interne (mail, intranet, bulletin d'info) ou de lui organiser un « Goûter de félicitation » avant son retour.

Boîte à outils

Le Livret Maternité c'est un outil qui permet de:

- Informer et sensibiliser les salariées sur les démarches pré et post naissance.
- Présenter le congé de maternité et le congé d'adoption.
- Illustrer les accords d'entreprise sur la maternité.
- Décrire les modes de garde et les aides financières.

L'assurance maladie propose une version actualisée de son guide pratique à destination des futures mamans. Complétez-le par vos accords d'entreprise et il deviendra le Livret Maternité de votre structure.

Téléchargez le guide sur le site web:
www.ameli.fr

Le Livret Maternité

Exemples à suivre

PSA Peugeot Citroën a mis en place des aides aux salariées enceintes visant à les informer sur leurs droits et les différentes procédures à suivre. Il s'agit d'un livret de maternité et d'un additif financier qui sont remis aux futures mères lors de leur déclaration de grossesse.

A la Société Générale, pendant un congé maternité, adoption ou parental d'éducation, les salarié(e)s bénéficient des mesures d'augmentation générale ainsi que des primes exceptionnelles attribuées dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. Par ailleurs, au retour du congé, le salaire annuel de base est systématiquement examiné.



"Travailler en banque d'investissement et être mère de deux (très!) jeunes enfants constituent un sacré défi"

Claire

Responsable dans une banque d'investissement

Mère de 2 enfants

"Une gymnastique de tous les jours qui requiert organisation et combativité. Quoi qu'il en soit, j'estime être chanceuse. J'ai eu deux congés maternité très rapprochés et j'ai travaillé un peu moins d'une année scolaire entre les deux. Et je n'ai été ni saquée, ni discriminée. J'ai touché mes bonus au prorata de ma présence au bureau. Un traitement disons... fair. Surtout, à mon retour, j'ai été promue responsable de mon secteur d'activité. J'ai avec mon boss une qualité de dialogue qui a sûrement fait la différence ainsi que des collègues compréhensifs voire bienveillants. Et, avant toutes choses, j'avais fait mes preuves avant boulot..."

"J'ai vécu mon retour de congé maternité comme un challenge "

"J'avais peur de ne pas assumer à la fois le stress et l'intensité de mon travail et ma nouvelle vie familiale. Je craignais de ne pas pouvoir faire autant et aussi bien qu'avant ma grossesse. J'ai donc envisagé ce retour au travail comme un challenge afin de faire la démonstration – à moi-même et à ma hiérarchie – que j'étais toujours aussi compétente.

Cécile

Chercheur en biotechnologie

Mère d'un garçon

"La maternité m'a permis de revoir mes méthodes de travail, de mieux prioriser mes actions"

"En gérant mon temps autrement. Je rationalise, je vais à l'essentiel. La maternité m'a permis de revoir mes priorités, mes méthodes de travail. Il est vrai que j'ai retrouvé une entreprise que je connaissais parfaitement, un poste que j'aimais et que je maîtrisais. Cette stabilité m'a permis d'apprendre à concilier une vie de famille et ses contraintes d'organisation avec une fonction à responsabilités".

Mère de jumeaux

Alice

Responsable juridique adjointe

l'employeur

"Après un congé maternité les femmes ont peur de ne pas être capables de concilier vie professionnelle et familiale"

« La problématique de la mère au travail doit être transformée en opportunité car, indéniablement, ces femmes seront, à de rares exceptions, des professionnelles mieux organisées et plus efficaces ».

Jean-Guy Perraud - PDG - Hexalto

Faites le lien

Quelles sont les opportunités pour la vie professionnelle?

Salariée après un congé maternité

- Goût du challenge
- Capacité à relever des défis
- Fidélité professionnelle
- Sens de responsabilité
- Capacité « à prioriser » les actions

Le principe : depuis le 1^{er} janvier 2002, le salarié, père d'un enfant venant de naître, peut demander à bénéficier d'un congé indemnisé d'une durée de 11 jours calendaires, voire 18 en cas de naissance multiple, durant lesquels son contrat de travail est suspendu. L'indemnisation prévue est également ouverte aux pères demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle.

Législation

Les principes généraux du congé paternité sont définis par les articles L. 122-25-4, L. 122-26, D. 122-25 du Code du travail et les articles L. 331-8 et D. 331-4 du Code de la sécurité sociale.

Le Décret n° 2002-1324 du 4 novembre 2002 permet d'appliquer ce congé aux demandeurs d'emploi et aux stagiaires de la formation professionnelle.

Bon à savoir

Le congé paternité se cumule avec le congé de naissance de 3 jours accordé pour la naissance de l'enfant. Ils peuvent se succéder ou être pris séparément, le congé de paternité devant débiter dans les 4 mois qui suivent la naissance.

L'adoption d'un enfant ouvre droit au congé de paternité si les deux parents partagent le congé d'adoption en deux périodes, éventuellement simultanées, dont la plus courte n'est pas inférieure à 11 jours consécutifs. Le congé paternité allonge donc le congé d'adoption de 11 jours en cas d'adoption simple et de 18 jours en cas d'adoptions multiples.

Liens utiles

www.travail.gouv.fr
www.infobebes.com

Exemples à suivre

PSA Peugeot Citroën a signé un accord d'entreprise relatif au congé de paternité. Cet accord, issu d'une négociation prévue par l'accord salarial 2006, offre aux pères de meilleures conditions pour participer à la naissance et l'arrivée au foyer du nouvel enfant. Le moyen: le versement d'une indemnité complémentaire équivalente à 1,5 journée d'indemnité de la Sécurité Sociale, pour un congé de paternité de 11 jours.

Chez **Cétélem**, les pères bénéficient du maintien de leur rémunération nette, déduction faite des indemnités journalières de Sécurité Sociale et ce pendant les 11 jours calendaires que constitue le congé paternité. Afin d'aider au mieux le nouveau papa dans son organisation familiale, il ne subira donc aucune perte de salaire lors de la prise du congé paternité.

En pratique

Un salarié vous a-t-il déjà demandé un **congé paternité** ?

Comment se gère-t-il en **pratique** ?

Quels sont les **impacts** sur le **management** de votre structure ?

Comment gérer cette demande de congé paternité?

Quels sont mes droits et mes devoirs?

Quelle que soit son ancienneté dans votre entreprise ou son statut (saisonnier, intérimaire, CDD ou CDI, etc...), votre employé a droit au congé paternité lors de la naissance de son enfant. Il est tenu de vous prévenir, au moins un mois en avance de la date à laquelle il entend disposer de ce congé et vous préciser la date de reprise du travail. Enfin, il doit justifier de sa filiation avec l'enfant.

Maintenant il est père: sera-t-il toujours autant disponible?

J'ai un enfant: comment vais-je organiser mon temps de travail?

Pas d'inquiétudes: la paternité ne fait qu'augmenter le sens de responsabilité et d'organisation de votre salarié. C'est plutôt ses habitudes de travail qui changent: il arrivera peut être plus tôt le matin, il travaillera moins le soir, il instaurera le principe de la journée continue, mais il gardera la même implication au travail.

Allez plus loin

ü 36% des hommes trouvent difficile de concilier l'organisation de leur travail avec le rythme et les horaires de scolarité ou de garde d'enfant(s).

CAF, enquête IPSOS pour Chronopost Recherches et Prévisions 76, juin 2004

ü Deux ans après la mise en place de ce congé, une étude révélait déjà que deux tiers des pères enquêtés y avaient eu recours. La tendance était aux jeunes pères, qui le prenaient à 71% des 25-34 ans, contre 58% des pères de 35 ans et plus.

DREES, étude « Congés autour de la naissance » menée en 2004 sur un échantillon de 2000 pères.

Pour faciliter les démarches de votre salarié dans un moment si important de sa vie, téléchargez et complétez l'attestation de salaire puis adressez-la à la caisse d'Assurance Maladie de référence. Cela lui permettra le calcul puis le versement des ses indemnités journalières.

Téléchargez le document sur : www.net-entreprise.fr

"Être bien dans ma tête, c'est être bien dans mon boulot..."

Xavier

Vendeur secteur électroménager

Père de 2 enfants

"J'ai bien profité du congé de paternité, et par chance, j'en ai profité 2 fois. Cela nous a apporté que du bonheur... et m'a permis de m'occuper des enfants et de montrer à la maman qu'elle puisse avoir confiance en moi dans ma participation à notre nouvelle responsabilité. A la naissance de notre deuxième enfant, j'ai pris un 80% par choix jusqu'à ses 3 ans. L'acceptation a été un peu dure pour mon employeur au début, mais il a fini par comprendre que " Être bien dans ma tête, c'est être bien dans mon boulot..."

Les + pour l'employeur

- Plus forte **intégration** du nouveau papa dans l'entreprise.
- **Valorisation** et écoute des besoins des salariés.
- **Amélioration** du climat au travail.

"Le congé paternité participe à l'attractivité de l'entreprise "

Les + pour l'employeur

Faciliter la vie de vos employés vous sert directement! Vous aurez des effets directs, de part la **qualité de leur travail** et des impacts indirects, par le biais d'une **publicité très positive** pour votre entreprise.

"Dans mon entreprise, ils reconnaissent les priorités des gens et savent que pour travailler dans un bon état d'esprit, c'est mieux. Ils ont donc dit : pas de problème, ça t'arrange, tu déposes ton congé paternité. Cela participe à l'attractivité de l'entreprise et à la productivité du salarié".

François

Cadre dans le privé

Père de 2 garçons

Selon l'étude réalisée par la Drees, les employeurs réagissent plutôt bien aux requêtes de congé de paternité de leurs salariés. La demande est naturellement perçue comme un droit. Seuls 9 % des pères déclarent avoir ressenti une impression négative de leur employeur, ce congé de paternité étant perçu comme un « début d'ennuis » (risque d'absences en cas d'enfant malade ou, mais c'est plutôt rare, de demande de temps partiel) et/ou comme une perte de rentabilité.

L'enquête

25 % des pères n'ayant pas pris leur congé de paternité indiquent que leurs charges professionnelles ne leur permettaient pas de s'absenter, et 17 % citent l'impossibilité à se faire remplacer.

« Congés autour de la naissance »

Drees, 2004

Faites le lien

Quelles sont les opportunités pour la vie professionnelle?

Salarié après un congé paternité

- Sens de responsabilité
- Meilleure organisation du travail
- Fidélité professionnelle
- Bien dans sa tête, bien dans son boulot

Le principe : homme ou femme, parent naturel ou adoptif, tout salarié peut bénéficier d'un congé parental d'éducation, à la naissance ou l'adoption d'un enfant avec garantie de retour à un poste équivalent.

Législation

Les modalités de prise du congé parental sont réglées par les articles L. 122-28-1 et suivants du Code du travail.

Bon à savoir

La loi de finances pour 2004 a instauré un « Crédit d'impôt famille » en faveur des entreprises réalisant certaines dépenses permettant aux salariés de concilier leur vie professionnelle et familiale. Font notamment partie des dépenses éligibles : les rémunérations versées aux salariés bénéficiant d'un congé parental et les dépenses de formation engagées en faveur de ces mêmes salariés.

A contacter

CPAM Hautes-Pyrénées
8, place au Bois - 65000 Tarbes
(0820 904 135

DDTEFP de Tarbes
BP 1720 65017 - Tarbes CEDEX
(0562 54 18 20

Liens utiles

www.caf.fr

www.travail-solidarite.gouv.fr
(Rubrique « Droit du travail »)

Exemples à suivre

Cétélem, réalise un entretien formalisé avec un collaborateur en cas d'absence de longue durée, prévisible ou non, à son départ et à son retour pour faire avec lui son bilan sur l'année en cours, préparer son retour en terme de mobilité, évolution, carrière et formation.

HSBC France met à disposition des salariés plusieurs aides: participation aux frais de gardes des enfants; instauration des « Jours hospitalisation d'un enfants » en sus des jours enfants malades; aménagement de temps de travail rémunéré à chaque rentrée scolaire; augmentations de salaire pour les parents ayant bénéficié d'une absence de longue durée liée à leurs enfants.

En pratique

Pas toujours facile de **s'y retrouver** ? Comment sa **marche** ?

Quels sont les différentes **formes** de congé parental ?

Conditions à remplir

A l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le/la salarié/e peut demander à bénéficier d'un congé parental, ou à exercer une activité à temps partiel en réduisant d'au moins 1/5ème la durée hebdomadaire pratiquée dans

l'établissement (la durée minimum ne pouvant être inférieure à 16 heures). Pour cela il doit justifier d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, à la date de son arrivée au foyer (avant l'âge de 16 ans).

Durée et renouvellement

Pris dès la naissance ou jusqu'à 3 ans de l'enfant pour une durée maximale d'un an, il peut être renouvelé deux fois. En cas d'adoption, si l'enfant a entre 3 et 16 ans au moment de son arrivée, le congé ne peut pas

dépasser un an.

Pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou si une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

Formalités

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur au moins un mois avant le terme du dit congé. Si la demande est éloignée de l'expiration du congé maternité, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel. En cas de prolongement du congé

parental d'éducation ou de la période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental. Sauf en cas de demande tardive l'employeur ne peut jamais refuser le congé.

Mémento

Mise en oeuvre de l'activité à temps partiel

Lorsque le/la salarié/e choisi une activité à temps partiel (entre 16 et 28 heures) c'est l'employeur qui détermine les horaires de travail. Attention à ne pas abuser de ce droit en fixant des horaires trop contraignants au salarié.

Situation du salarié en congé parental

Pendant le congé parental le contrat de travail est suspendu. Aucune rémunération ou indemnité n'est due au salarié, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Élections représentants du personnel

Le/la salarié/e est électeur dans l'entreprise. Il reste également éligible.

Rupture du contrat de travail

Aucune disposition n'interdit de licencier pour motif économique un salarié en congé parental d'éducation, à condition que le motif soit indépendant du congé parental.

Contrat à durée déterminée

Le congé parental ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

Formation professionnelle

Le/la salarié/e en congé parental ou qui travaille à temps partiel à le droit de suivre une action de formation.

Activité professionnelle

Le/la salarié/e en congé parental ou qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistant maternelle.

Reprise anticipée du travail

En cas de diminution importante des ressources du ménage ou de décès de l'enfant le (ou la) salarié(e) a le droit avant le terme du congé parental, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel.

N'oubliez pas...

Lorsque votre salarié/e est en congé parental, c'est également très important de:

• Garder la relation avec elle/lui à travers les moyens de communication interne (journal interne, e-mail...) ou en l'invitant à des réunions clés (départs en retraite, célébrations...)

• **P**enser à sa réintégration: proposez-lui un entretien préalable à son retour qui sera l'occasion de formaliser ses missions et d'envisager des formations de remise à jour des compétences (voir fiche « Formation »).

3^{ème} enfant

Peu connu

Depuis le 1er juillet 2006, pour le troisième enfant, les parents peuvent choisir un congé parental plus court (un an), mais mieux rémunéré grâce au complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA), versé par la CAF.

Les conditions : avoir travaillé au moins deux ans dans les cinq ans précédant la naissance du 3^{ème} enfant. Contrairement au congé parental classique, ce congé ne peut être pris que pour une cessation d'activité totale, et non partielle. Il peut toutefois être partagé entre les deux parents : l'un s'arrête six mois, l'autre les six mois suivants.

Le principe : tout salarié a droit sur justification aux congés exceptionnels pour événements familiaux, enfants malade, engagements citoyens et d'autres circonstances personnelles.

La Convention collective fixe les congés pour lesquels le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence et l'employeur une prise en charge du salaire de son salarié.

Législation

Congés pour événements familiaux: art. L226-1 du Code du travail.

Congé de soutien familiale : articles L. 225-20 à L. 225-26 du Code du travail.

Congés de présence parentale et enfant malade: loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005.

Congé en vue d'une adoption : art. L. 331-1 et L. 331-7 du C. séc. soc.

Congé d'aide aux victimes: loi n° 82-600 du 13 juillet 1982, art.5-2.

Congé pour mandat parlementaire: code du travail, art. L. 122-24-1.

Bon à savoir

Les salariés/ées ont également droits à des congés pour suivre des formations, se préparer pour un examen, dispenser des heures d'enseignement ou mener des recherches.

Consulter la fiche « Mobilité et Formation » de ce Guide.

A contacter

CPAM Hautes-Pyrénées
8, place au Bois - 65000 Tarbes
(0820 904 135

DDTEFP de Tarbes
BP 1720 65017 - Tarbes CEDEX
(0562 54 18 20

Liens utiles

www.caf.fr

www.travail-solidarite.gouv.fr
(Rubrique « Droit du travail »)

En pratique

Qu'ils aient à être présents auprès d'un **enfant** ou d'un **proche** ou à faire des **choix de vie** concernant leur avenir professionnel ou citoyen, vous pouvez aider vos salarié/es à gérer
...des situations imprévisibles

...liées aux enfants

...mon enfant est malade...

...ma fille aînée doit être hospitalisée...

...je dois me rendre à l'étranger pour rencontrer mon futur enfants...

... à des choix de vie

... j'ai envie de tout quitter pendant un an...

... je veux faire une pause professionnelle ...

...j'envisage de créer mon entreprise...

...liées à des événements familiaux

... je vais bientôt me marier...

... je déménage...

... j'ai un deuil dans ma famille...

...un de mes proches est gravement malade...

... à des engagements citoyens

... je souhaite m'impliquer politiquement...

... je veux m'engager dans une mission humanitaire à l'étranger...

... je veux aider les victimes d'une inondation...

Exemples à suivre

Matra Électronique met en place un crédit de congés rémunérés pour tout salariés ayant un enfant malade de moins de 14 ans (pas de limite d'âge pour les enfants handicapés). Ce crédit est de trois jours par année civile quel que soit le nombre d'enfants. Les jours de congés rémunérés non utilisés peuvent être cumulés jusqu'à concurrence de 9 jours. La durée du crédit est de 4 jours pour un parents isolé ou pour les enfants handicapés.

Depuis la mise en œuvre de ce dispositif 35 personnes ont utilisé des congés pour enfants malades, pour un total de 67 jours.

Enfants

Le congé pour enfant malade :
Un enfant malade ouvre des droits à un congé non rémunéré sauf dispositions conventionnelles plus favorables, variant de 3 à 5 jours suivant son âge.

Le congé de présence parentale :
Tout salarié, dont l'enfant de moins de vingt ans est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave, a le droit de travailler à temps partiel ou de bénéficier d'un congé de présence parentale. Le congé peut être d'une durée continue. Le salarié peut prolonger ce congé de présence parentale ou transformer son congé en temps partiel en temps total ou inversement.

Le congé en vue d'une adoption :
Tout salarié titulaire de l'agrément délivré par la DDASS a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré de 6 semaines au maximum s'il se rend à l'étranger ou dans les départements d'outre mer pour adopter un enfant.

Choix de Vie

Congé pour création d'entreprise

Il est ouvert à tout salarié désirant créer ou reprendre une entreprise, avec la condition qu'il soit présent depuis au moins trente-six mois, consécutifs ou non, dans l'entreprise. Sa durée est d'un an, renouvelable une fois. L'employeur peut différer ou refuser l'obtention du congé selon les mêmes modalités que pour le congé sabbatique.

Congé sabbatique

Le congé sabbatique, d'une durée de six à onze mois, peut être accordé aux salariés justifiant de six ans d'activité professionnelle et de trente-six mois (pas forcément consécutifs) dans l'entreprise. Le salarié doit, en outre, ne pas avoir bénéficié d'un autre congé sabbatique, congé pour création d'entreprise ou congé de formation d'au moins six mois dans les six ans précédant sa demande et dans son entreprise actuelle. L'employeur ne peut refuser - sauf dans les entreprises de moins de 200 salariés - mais seulement différer l'obtention du congé. Pendant l'absence du salarié, son contrat de travail est suspendu. A son retour dans l'entreprise, il retrouve son salaire et son emploi ou un emploi équivalent.

Congé sans solde

Le congé sans solde, comme le congé sabbatique, est un congé pour convenance personnelle qui permet au salarié, avec accord de l'employeur, de s'absenter de son entreprise pour une durée conjointement définie, avec l'assurance de retrouver son emploi ou un emploi similaire à son retour. Ce congé, n'étant pas prévu par le code du travail, ses modalités ne sont pas réglementées. Tout dépend de la convention collective ou, à défaut, de la décision de l'employeur.

Événements familiaux

Les congés liés à certains événements :

Le salarié, sur justification, est autorisé à s'absenter :

4 jours pour son mariage et un jour pour celui de son enfant

3 jours pour une naissance au sein de son foyer ou l'arrivée d'un enfant adopté

2 jours pour le décès d'un enfant ou de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS

1 jour pour le décès de son père ou de sa mère

1 jour pour le décès de son beau père, de sa belle mère, de son frère ou de sa soeur.

Ces autorisations d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel. Des clauses conventionnelles peuvent autoriser des absences plus longues. Ces jours ne lui sont pas décomptés de ses congés payés et lui sont rémunérés.

Congé de soutien familiale Tout salarié dont un proche (ascendant, descendant, conjoint ou concubin) souffre d'une pathologie pouvant mettre en jeu le pronostic vital, peut bénéficier, sans condition, de ce congé, d'une durée de trois mois renouvelable une fois. L'employeur ne peut ni le refuser ni le reporter. Aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise n'est requise. A l'issue du congé de soutien familial, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié peut transformer son congé de solidarité familial en période de travail à temps partiel.

Engagements Citoyens

Les congés liés à des activités sociales, pour les salariés exerçant un mandat de représentation dans une association ou pour les membres d'un organisme à caractère social traitant de l'emploi, formation, jury d'examen, associations familiales.

Les congés liés à des actions de solidarité, pour aider les victimes de catastrophes naturelles en France ou pour participer, pour six mois au maximum, à une mission humanitaire à l'étranger (congé de solidarité internationale).

Les congés liés à des activités politiques pour les candidats et élus parlementaires ou locaux, les élus judiciaires, les conseillers prud'homme, témoin ou juré de cour d'assises.

Votre convention collective prévoit peut-être d'autres congés : pensez à les mettre en valeur auprès de vos salarié/es...

Ce Guide Méthodologique a été réalisé dans le cadre du projet:

Soutir Favoriser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes face à l'emploi par le biais d'une meilleure articulation des temps de vie et d'un plus fort pouvoir d'agir des usagers.

Programme communautaire EQUAL
financé par le Fonds Social Européen



Fonds Social Européen

equal 2004-2008
Combattre les discriminations, réduire les inégalités, pour une meilleure cohésion sociale

www.tantdevies.eu

FJT ATRIUM
88, rue Alsace Lorraine - 65000 - Tarbes
Tél. : 0562 38 91 25 - Fax : 0562 37 69 81
atrium.emploi@fjt-tarbes.fr

Les partenaires du projet:



Avec la collaboration de:

