

GUIDE DE LA PARENTALITE

1

Etre parent et salarié au sein du Groupe

THALES



Dans le cadre d'une politique engagée et concrète en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Thales réaffirme son attachement au respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie parentale à travers ce guide de la parentalité.

Soutenue par un dialogue social constructif, la politique du Groupe Thales en matière d'égalité professionnelle se caractérise, depuis 2004, par des accords cadre ambitieux et innovants. Les principes et mesures ainsi négociés ont été déclinés, dans les sociétés du Groupe, par la conclusion de plans d'actions triennaux adaptés à la situation concrète des femmes et des hommes dans leur environnement de travail.

Outre les actions au soutien d'un développement de carrière équivalent entre les femmes et les hommes, le Groupe Thales met tout en œuvre pour favoriser l'environnement de travail de ses « salariés-parents ».

Ainsi, vous retrouverez dans ce guide l'ensemble des mesures, légales et conventionnelles, appliquées au sein du Groupe pour vous permettre de concilier sereinement votre rôle de parent et votre activité professionnelle au sein du Groupe Thales.

I. Devenir parent

- Le congé maternité
- Le congé d'adoption
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Le congé de naissance
- Le congé parental d'éducation

II. Concilier vie professionnelle et vie familiale

- Gérer le quotidien et ses imprévus
- Aménager son temps de travail
- Se former en toute tranquillité

I. Devenir parent

Le congé maternité

AVANT LE DEPART EN CONGE

- **Déclarer votre grossesse à la CPAM et à la CAF**

Vous devez déclarer votre grossesse à votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) ainsi qu'à la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), **avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse**, en leur adressant **le formulaire "Premier examen médical prénatal"** (également appelé "Vous attendez un enfant") délivré par votre médecin ou votre sage-femme.

- **Annoncer votre grossesse à votre employeur**

Vous êtes libre d'annoncer votre état de grossesse à votre employeur, à n'importe quel moment, tant que cela intervient avant votre départ en congé maternité.

Nous vous recommandons cependant d'adresser au plus tôt, au service Administration/Paie qui gère votre entité, ainsi qu'à votre Responsable Ressources Humaines (RRH), votre **certificat médical de grossesse** mentionnant la date présumée d'accouchement pour :

- déterminer la durée et les dates de début et de fin de votre congé maternité ;
- bénéficier des dispositions légales et conventionnelles en faveur des femmes enceintes ;
- anticiper les besoins opérationnels (remplacement pendant votre absence, anticiper la transition, etc.).

Vous pourrez aussi **connaître les dispositions qui s'appliquent**, notamment les accords ou avenants en faveur de l'égalité professionnelle : équilibre vie professionnelle-vie privée, aide à la parentalité...

Le service Administration/Paie et votre RRH communiqueront l'information au service médical ainsi qu'à votre hiérarchie.

Parallèlement à ces démarches, vous êtes **libre d'informer personnellement votre responsable hiérarchique**.

Avantage Thales

*De nombreuses entités Thales prévoient la possibilité de bénéficier d'un **temps de repos journalier supplémentaire**, dès le 3^{ème} mois de grossesse, ou d'aménagements de votre temps de travail : renseignez-vous auprès de votre Direction des Ressources Humaines.*

- **S'absenter pour chaque examen médical prénatal**

La loi prévoit **7 examens médicaux prénatals obligatoires** au cours de la grossesse :

- un premier examen avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse ;
- un examen chaque mois à partir du 4^{ème} mois et jusqu'à l'accouchement.

Vous bénéficiez d'une autorisation d'absence pour vous rendre à ces examens médicaux obligatoires, sans aucune incidence sur votre rémunération. Il conviendra simplement de prévenir votre responsable hiérarchique de votre absence à ce titre.

En cas **d'assistance médicale à la procréation** vous bénéficiez également d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Si votre **conjointe, votre partenaire de PACS ou votre concubine est enceinte ou bénéficie d'une assistance médicale à la procréation**, vous bénéficiez d'une autorisation d'absence pour vous rendre à **trois de ces examens médicaux maximum**.

- **Echanger avec votre RRH avant votre départ**

Avant votre départ en congé maternité, votre RRH vous proposera un entretien afin d'échanger avec vous et de répondre à vos éventuelles questions.

PENDANT LE CONGE

- Durée du congé maternité**

Le congé maternité comprend un **congé prénatal** (avant la date présumée de l'accouchement) et un **congé postnatal** (après l'accouchement).

Vous attendez...	Vous êtes déjà en charge de ...	Congé prénatal (semaines)	Congé postnatal (semaines)	Congé total (semaines)
...un enfant	...aucun ou un enfant	6	10	16
	...deux enfants ou +	8	18	26
...des jumeaux	...aucun, un ou plusieurs enfants	12	22	34
...des triplés ou +	...aucun, un ou plusieurs enfants	24	22	46

- Report du congé prénatal ou anticipation du congé postnatal**

La loi vous donne la possibilité de **reporter une partie de votre congé prénatal** après l'accouchement. Vous pouvez ainsi réduire votre congé prénatal de 3 semaines au maximum, le congé postnatal étant augmenté d'autant.

Exemple : si vous attendez votre 3^{ème} enfant, votre congé total est de 26 semaines. Vous pouvez, par exemple, réduire votre congé prénatal d'une semaine : celui-ci sera donc de 7 semaines (au lieu de 8) et votre congé postnatal de 19 semaines (au lieu de 18).

A partir du 3^{ème} enfant, vous avez, à l'inverse, la possibilité **d'augmenter votre congé prénatal** de 2 semaines maximum (4 semaines si vous attendez des jumeaux), votre congé postnatal étant réduit d'autant.

Dans tous les cas, votre demande doit être formalisée par écrit auprès de la CPAM par l'envoi d'un **certificat médical comportant un avis favorable du médecin** qui effectue le suivi de votre grossesse. Une copie de cet avis doit être transmise à votre Direction des Ressources Humaines ainsi que la notification de l'accord de la CPAM dès réception de celui-ci.

Si par la suite, votre médecin considère que votre **état de santé nécessite un arrêt immédiat**, le report de votre congé prénatal est annulé. Par conséquent, le congé maternité commence le premier jour de l'arrêt. La période initialement reportée est réduite d'autant.

- **Congé pathologique**

La durée de votre congé maternité **peut être allongée si un état pathologique lié à votre grossesse le rend nécessaire**. Vous pouvez alors bénéficier, sur prescription médicale, d'un repos supplémentaire dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après celle-ci.

- **Accouchement avant ou après la date prévue**

Si vous accouchez **avant la date prévue, mais après le début du congé maternité** : cela ne modifie pas la durée totale de votre congé maternité. Vous n'aurez donc pas à reprendre votre travail plus tôt.

En cas de naissance **avant le début du congé prénatal et si votre enfant est hospitalisé**, vous pouvez bénéficier d'un congé supplémentaire. Ce congé supplémentaire indemnise la période entre l'accouchement et le début du congé prénatal théorique.

Si vous accouchez **après la date prévue** : la durée du congé sera prolongée d'autant. Vous reprendrez donc le travail plus tard que prévu initialement.

Si votre enfant est **hospitalisé plusieurs semaines suivant l'accouchement** : vous pouvez reporter tout ou partie du congé, de manière à vous consacrer à votre enfant dès son arrivée à votre domicile. Contactez votre CPAM pour plus de précisions.

- **Lien avec l'entreprise**

A votre demande, les **principales informations relatives à la vie de votre entreprise et, le cas échéant, de votre établissement** pourront vous être transmises régulièrement pendant toute la durée de votre congé. En cas de changement important dans la vie de votre entreprise, les informations correspondantes vous seront communiquées.

Par ailleurs, nous vous rappelons que vous avez la possibilité de vous adresser à votre RRH durant toute votre période d'absence de l'entreprise.

- **Politique salariale**

Lors de la mise en place de la politique salariale au sein de votre société, vous bénéficiez d'une **augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de votre catégorie** à la même date d'effet que l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, si vous bénéficiez d'une partie de rémunération sous forme variable, **vous continuez de bénéficier du plan de rémunération variable du Groupe Thales.**

Votre performance individuelle annuelle sera appréciée sur votre seule période d'activité.

Pour l'intéressement et la participation, la période du congé maternité est assimilée à une période de présence dans l'entreprise.

Avantage Thales

*En vertu de l'« accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés des sociétés du Groupe Thales », à compter de 3 mois d'ancienneté (sauf dispositions plus favorables d'un accord d'entreprise), vous bénéficiez du **maintien de vos appointements mensuels pendant la durée légale de votre congé**.*

*En outre, l'« accord sur l'évolution de la croissance et de l'emploi » vous permet de bénéficier du **mécanisme de la subrogation**. Ainsi, Thales se substitue à vous pour la perception des indemnités journalières de sécurité sociale, vous permettant dès lors de ne pas supporter le « différé » nécessaire aux organismes de sécurité sociale pour procéder à l'indemnisation.*

- **Congés payés et ancienneté**

La durée de votre congé maternité est **assimilée à une période de travail effectif** pour le calcul de vos congés payés et pour la détermination des droits liés à votre ancienneté.

- **Congé parental à l'issue du congé maternité**

A l'issue de votre congé maternité, vous pouvez bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel. Vous devez alors en informer votre Direction des Ressources Humaines **au moins un mois avant la fin de votre congé maternité** (voir infra « Bénéficier d'un congé parental d'éducation »).

- **Démission**

En cas de rupture du contrat de travail à votre initiative durant votre congé maternité, vous n'êtes soumise à **aucun préavis ni indemnités de rupture**, dès lors que votre état de grossesse a été médicalement constaté.

- **Protection**

Aucune rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant la grossesse, les périodes de suspension du contrat de travail au titre du congé maternité et les 10 semaines suivant la naissance sauf faute grave non liée à l'état de grossesse ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Aucune rupture du contrat de travail du père de l'enfant ne peut intervenir pendant les 10 semaines suivant sa naissance, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

AU RETOUR DU CONGE

A l'issue de votre congé vous retrouverez **votre précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente**.

- **Entretien professionnel**

Deux mois avant le terme de votre congé maternité, vous serez invitée par votre RRH à participer à un entretien afin **d'envisager les modalités de votre retour dans l'entreprise** ainsi que les besoins éventuels en formation pour vous permettre de reprendre votre activité dans les meilleures conditions.

A l'issue de votre congé maternité et en cas de reprise d'activité, un **entretien professionnel avec votre employeur** consacré à vos perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, vous sera proposé.

- **Visite médicale de reprise**

Au plus tard **dans les huit jours** suivant votre reprise d'activité, vous bénéficierez d'un examen médical de reprise conduit par le médecin du travail.

- **Possibilité de poursuivre l'allaitement**

Si vous allaitez votre enfant, vous pouvez bénéficier d'une heure par jour environ, pendant les heures de travail, répartie **en deux fois 20 à 30 minutes** le matin et l'après-midi, pour poursuivre l'allaitement.

Nous vous recommandons de vous rapprocher de la Direction des Ressources Humaines de votre société ou du service médical pour les modalités de mise en œuvre.

- **Congé parental d'éducation après le retour du congé maternité (et avant le 3^{ème} anniversaire de votre enfant)**

Si vous avez repris le travail à l'issue de votre congé maternité et que vous souhaitez bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel, vous devez en informer votre Direction des Ressources Humaines **deux mois au moins avant le début du congé** (voir infra « congé parental d'éducation »).

Congé d'adoption

- **Bénéfice du congé**

Le congé d'adoption est ouvert **aussi bien au père qu'à la mère**. Il peut être pris par l'un des parents adoptifs seulement ou partagé entre les deux parents adoptifs.

- **Durée du congé**

Le congé d'adoption est assimilé au congé maternité. Il varie selon le nombre d'enfants que vous adoptez ainsi que le nombre d'enfants à votre charge effective et permanente.

Vous adoptez...	Suite à cette adoption, vous assumerez la charge de ...	Congé total (semaines)
...un enfant	...2 enfants au plus	10
	...3 enfants ou plus	18
...plusieurs enfants	...plusieurs enfants	22

Votre congé peut précéder de **7 jours consécutifs au plus** l'arrivée de l'enfant dans votre foyer ou débiter le jour même de son arrivée.

- **Modalités de prise du congé**

Vous devez avertir votre Direction des Ressources Humaines de votre intention de bénéficier du congé d'adoption et des dates prévues.

Le congé d'adoption peut être **partagé entre les deux parents**. Le cas échéant, vous aurez droit à 11 jours supplémentaires de congé en cas d'adoption simple et 18 jours en cas d'adoptions multiples.

En cas de partage, le congé doit être réparti en deux périodes dont la plus courte ne pourra être inférieure à 11 jours.

- **Assimilation au congé maternité**

S'agissant du maintien du lien avec l'entreprise, de la politique salariale, du calcul des congés payés, de la détermination des droits liés à l'ancienneté, ainsi que du retour dans l'emploi précédent ou un emploi similaire, **le congé d'adoption est assimilé au congé maternité** (voir supra « le congé maternité »).

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

- **Bénéfice du congé**

Le congé paternité est ouvert à **tout père salarié** ainsi que, le cas échéant, à **la personne vivant maritalement avec la mère** : conjoint, partenaire lié par un pacs, ou concubin. La mère de l'enfant devra alors attester vivre maritalement avec cette personne.

Vous pouvez, si vous le désirez, rencontrer votre RRH afin de connaître les dispositions qui s'appliquent et notamment les accords ou avenants en faveur de l'égalité professionnelle : congé paternité, équilibre vie professionnelle-vie privée, aide à la parentalité...

- **Durée du congé**

Vous pouvez bénéficier d'un congé **de 11 jours calendaires consécutifs si vous attendez un enfant** (18 jours en cas de naissances multiples). Nous vous rappelons que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant s'ajoute au congé de naissance légal de 3 jours (voir infra « le congé de naissance »).

- **Modalités de prise du congé**

Vous devez prendre votre congé dans **les 4 mois suivant la naissance de votre enfant** et informer la Direction des Ressources Humaines de votre société, par écrit, **au moins un mois avant la date souhaitée de l'absence**.

Dans le cadre de votre congé, vous pourrez bénéficier des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale si vous justifiez d'une période de cotisation suffisante. Nous vous recommandons **de vous rapprocher de votre CPAM** pour plus de renseignement.

Avantage Thales

*En vertu de l'« accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés des sociétés du Groupe Thales », vous bénéficiez d'un **maintien de votre rémunération** pendant les 11 jours prévus par la loi.*

*En outre, l'« accord sur l'évolution de la croissance et de l'emploi » vous permet de bénéficier du **mécanisme de la subrogation**. Ainsi, Thales se substitue à vous pour la perception des indemnités journalières de sécurité sociale, vous permettant dès lors de ne pas supporter le « différé » nécessaire aux organismes de sécurité sociale pour procéder à l'indemnisation.*

Congé de naissance

Le congé de naissance est **ouvert à tout salarié**, après la naissance ou l'adoption de son enfant, sans condition d'ancienneté.

Le congé de naissance est d'une durée de **3 jours ouvrés** et doit être pris dans les jours suivant la naissance ou l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. S'il peut se cumuler avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il ne se cumule pas avec le congé maternité.

Congé parental d'éducation

- **Bénéfice du congé**

Le congé parental d'éducation peut être pris **aussi bien par la mère de l'enfant que par son père, sans priorité pour l'un ou pour l'autre**. Ils peuvent en bénéficier soit simultanément, soit successivement.

Vous devez justifier d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de votre enfant ou à la date de l'arrivée au foyer de votre enfant adopté ou confié en vue de son adoption et âgé de moins de 16 ans.

Le congé parental d'éducation peut prendre la forme d'un **congé à temps plein** durant lequel votre contrat de travail est suspendu ou d'un **congé à temps partiel** durant lequel votre temps de travail est réduit de 50% au maximum.

Avantage Thales

*L'« accord cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le Groupe Thales » du 13 janvier 2004, apporte des **garanties aux salariés exerçant leur activité à temps partiel**.*

- **Modalités de prise du congé**

Le droit de prendre un congé parental peut s'exercer :

- **à l'expiration de votre congé maternité ou d'adoption** → vous devez alors informer votre Direction des Ressources Humaines du point de départ et de la durée de votre congé, au moins un mois avant l'expiration du congé maternité ou d'adoption ;
- **après la reprise du travail, à tout moment avant le 3^{ème} anniversaire de votre enfant** → l'information quant au point de départ et à la durée de votre congé doit être faite à votre Direction des Ressources Humaines au moins 2 mois avant le début du congé parental.

- **Prolongation du congé**

Votre congé parental pourra être **prolongé deux fois** pour prendre fin au plus tard au 3^{ème} anniversaire de votre enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de son arrivée au foyer. Si vous avez adopté un enfant de plus de 3 ans, la durée maximale de votre congé parental est d'un an à compter de son arrivée au foyer.

En cas de **naissances multiples**, votre congé peut être prolongé **jusqu'à l'entrée en maternelle des enfants**.

Si vous donnez naissance à **3 enfants ou plus**, vous pourrez prolonger ce dernier jusqu'à 5 fois, il prendra alors fin **au plus tard au sixième anniversaire des enfants**.

La prolongation de votre congé doit faire l'objet d'une demande, par lettre recommandée avec accusé de réception, à votre Direction des Ressources Humaines, **au moins un mois avant le terme initialement prévu**.

Il vous faudra préciser si vous souhaitez :

- prolonger votre congé sous la même forme ;
- passer d'un congé à temps plein à un congé à temps partiel ou inversement.

Vous pouvez également demander à modifier votre temps de travail tel qu'il avait été défini dans le cadre de votre congé à temps partiel, sous réserve d'obtenir l'accord de votre supérieur hiérarchique et de votre Direction des Ressources Humaines.

- **Maladie, accident ou handicap graves de l'enfant**

En cas de maladie, accident ou handicap graves de l'enfant, le congé parental peut être **prolongé d'une année**.

• Reprise du travail avant le terme du congé

En cas de **décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources** du ménage, vous pouvez :

- si vous êtes en congé parental à temps plein : reprendre votre activité initiale ou exercer votre activité à temps partiel ;
- si vous êtes en congé parental à temps partiel : reprendre votre activité initiale ou en modifier la durée, avec l'accord de votre Direction des Ressources Humaines.

Pour cela, vous devez informer votre Direction des Ressources Humaines au moins un mois avant la date à laquelle vous entendez bénéficier de ces dispositions.

• Rémunération

Pendant la durée du congé parental à temps plein, votre contrat de travail est suspendu ainsi que votre rémunération. Dans le cas d'un congé parental à temps partiel, votre rémunération vous sera versée au prorata de votre temps de travail.

Vous pouvez, si vous en remplissez les conditions, **bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant** (ancien complément de libre choix d'activité) **servie par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF)**.

La durée de versement de la prestation **varie cependant selon la situation familiale et le nombre d'enfants**. Ainsi :

- si vous avez un enfant et êtes **en couple**, la durée de versement de la prestation sera de **6 mois** pour chaque parent ;
- si vous avez un enfant et êtes parent isolé, la durée de versement de la prestation sera **d'un an**.

Nous vous recommandons de vous rapprocher de votre CAF pour plus de renseignements.

• Prévoyance

En cas de congé parental à temps plein, **vous cessez** :

- **de bénéficier du régime de frais de santé** de l'entreprise. Vous pouvez toutefois **maintenir votre adhésion à titre individuel** ;
- **de cotiser pour votre retraite**.

En cas de congé parental à temps partiel, vous pouvez décider de **maintenir le calcul des cotisations sur une assiette à temps plein** (la part des cotisations salariales et patronales correspondant à la différence entre le temps partiel et le temps plein seront prises en charge directement par la Société).

• Lien avec l'entreprise

A votre demande, **les principales informations relatives à la vie de votre entreprise et, le cas échéant, de votre établissement** pourront vous être transmises régulièrement pendant toute la durée de votre congé parental d'éducation à temps plein.

- **Retour dans l'entreprise**

Dans les deux mois qui précèdent le terme de votre congé, vous serez invité à participer à un entretien avec votre RRH afin **d'évaluer vos besoins éventuels en formation pour pouvoir reprendre votre activité dans de bonnes perspectives professionnelles.**

Au cours de cet entretien, votre niveau de rémunération au retour du congé sera examiné.

A l'issue de votre congé parental d'éducation ou de votre période à temps partiel pour éduquer votre enfant, un **entretien professionnel avec votre employeur consacré à vos perspectives d'évolution professionnelle**, notamment en termes de qualifications et d'emploi, vous sera proposé.

Avantage Thales

*En vertu de l'« accord cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le Groupe Thales » du 13 janvier 2004, le Groupe s'engage à **favoriser le retour à leur poste de travail des salariés ayant bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois en les rendant prioritaires pour suivre une formation** dès lors qu'ils en ont exprimé le souhait lors de l'entretien dont ils peuvent bénéficier.*

II. Concilier vie professionnelle et vie familiale

Gérer le quotidien et ses imprévus

GARDE D'ENFANTS

- **Places en crèches**

La plupart des entités du Groupe Thales ont **conclu des partenariats permettant à leurs salariés de bénéficier de places en crèches** à proximité de leur lieu de travail.

Nous vous recommandons de vous rapprocher de votre RRH pour obtenir plus de renseignements et éventuellement déposer une demande de place en crèche pour votre enfant.

- **Solution de garde d'urgence**

Le Groupe Thales vous propose une **solution de garde d'enfants en urgence si votre mode de garde habituel vous fait défaut** : absence de votre nourrice, hospitalisation, etc...

Cette offre s'applique à toutes les crèches du réseau national Crèche Attitude à proximité des sites Thales ou du domicile du salarié.

Pour en bénéficier, vous devez vous inscrire via une plateforme internet Solu'Crèche à l'adresse suivante : <http://moncompte.creche-attitude.fr/> au minimum 48 heures avant la date d'accueil souhaitée. Pour cela il vous suffit de :

- 1) rentrer votre code entreprise ainsi que votre adresse de messagerie professionnelle ;
- 2) sélectionner les crèches souhaitées dans l'onglet « faire une demande » ;
- 3) cliquer sur « envoyer mes demandes » dans l'onglet « mes demandes ».

Une réponse de la responsable de la crèche vous parviendra dans les 24 heures afin de vous confirmer la possibilité d'accueillir votre enfant.

Vous retrouverez tous les détails de la procédure d'inscription dans la brochure « **Solu'Crèche – L'accueil d'urgence destiné aux salariés THALES** » disponible sur l'intranet.

ENFANT MALADE OU EN SITUATION DE HANDICAP

En tant que père ou mère et salarié(e) du Groupe Thales, vous pouvez bénéficier d'une **autorisation d'absence lorsque votre enfant**, âgé au maximum de 16 ans (ou 18 ans s'il est handicapé), **est malade ou souffre d'un handicap nécessitant votre présence à ses côtés**, dans la limite de **5 jours ouvrés** par année civile et par enfant.

Il vous faudra adresser un certificat médical attestant de l'état de santé de votre enfant et de la nécessité d'une présence constante d'un parent, au service Administration/Paie, dans les meilleurs délais.

Si les deux parents sont salariés du Groupe Thales, ils bénéficient l'un et l'autre de cette autorisation d'absence mais ils ne peuvent pas prendre simultanément les jours d'absence.

Avantage Thales

*Afin de vous permettre de vous absenter en toute sérénité quand votre enfant est malade, l'ensemble des entités du Groupe Thales assure le **maintien de votre rémunération** pendant toute la durée de votre absence (dans la limite des 5 jours ouvrés par an et par enfant), en application de l'« accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés des entreprises du Groupe Thales ».*

En outre, l'« accord Groupe en faveur des personnes en situation de handicap » prévoit plusieurs dispositions destinées à soutenir les parents d'enfants en situation de handicap :

- *Aménagement d'horaire ou d'organisation du travail ;*
- *Autorisation d'absence payée pour actions d'accompagnement : 4 jours par an (1/2 journées possibles) ;*
- *Rente viagère « handicap » à vie pour les enfants en situation de handicap en cas de décès d'un parent salarié Thales (Humanis/OCIRP) ;*
- *Cadre contrat santé Thales (mutuelle) : les enfants de salariés Thales dont le handicap intervient avant l'âge de 26 ans seront garantis sans limite d'âge.*

CONGE DE PRESENCE PARENTALE

• Bénéfice du congé

Si votre enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, **vous pouvez bénéficier d'un congé de présence parentale** sur présentation d'un certificat médical.

La durée initiale de ce congé est celle définie par le certificat médical. Si cette durée est supérieure à six mois, le droit est renouvelé à cette échéance au vu d'un nouvel examen qui donne lieu à un nouveau certificat médical.

Le nombre de jours d'absence autorisée dont vous pouvez bénéficier est au maximum de **310 jours ouvrés à prendre sur une période maximale de 3 ans** (par enfant et par maladie). Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

A l'issue de la période de congé de 3 ans, un nouveau droit à congé peut être ouvert en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

- **Modalités de prise du congé**

Vous devez informer votre employeur de votre volonté de bénéficier du congé de présence parentale **au moins 15 jours avant le début du congé** par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre à votre RRH. Cette demande doit être accompagnée d'un **certificat médical précisant la durée prévisible du traitement de l'enfant**.

En cas de prolongation du congé au-delà de cette durée prévisible, vous devrez procéder à une nouvelle demande de congé. Cette demande doit également être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre accompagnée d'un second certificat médical.

Chaque fois que vous souhaitez prendre un ou plusieurs jours de congé au titre du congé de présence parentale, vous devez en **informer votre employeur au moins 48 heures à l'avance**.

A l'issue du congé de présence parentale, vous retrouvez votre précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il en est de même en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer.

- **Indemnisation**

Une **attestation** indiquant le nombre de jours de congé de présence parentale pris vous sera fournie chaque mois afin que vous puissiez bénéficier des **allocations journalières de présence parentale (AJPP)**.

Nous vous recommandons de **vous rapprocher de votre CAF** afin de déposer une demande d'AJPP (accompagnée de l'attestation de l'employeur et du certificat médical) et d'obtenir des informations sur le montant de ces allocations.

L'AJPP est versée dans la limite d'une durée maximale de 3 ans pour un même enfant et par maladie, accident, handicap. Au cours de cette période, le nombre maximal d'allocations journalières versées est égal à 310.

En cas de nouvelle pathologie de l'enfant, un nouveau droit est ouvert dans des conditions similaires.

Avantage Thales

*En application de l'« accord sur l'évolution de la croissance et de l'emploi », un **complément de salaire**, calculé sur la base du différentiel entre le salaire de base et l'allocation versée par la CAF, est versé par votre entité pour toute la durée du congé indemnisé.*

DON DE JOURS DE REPOS

Si votre enfant est âgé de moins de vingt ans et atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, un salarié de l'entreprise peut sur sa demande et en accord avec l'employeur, **renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos** non pris afin de vous permettre d'en bénéficier.

En ce cas **votre rémunération sera maintenue** durant votre période d'absence et cette dernière sera assimilée à **une période de travail effectif** pour la détermination de vos droits liés à l'ancienneté.

Avantage Thales

*En application de l'« accord sur l'évolution de la croissance et de l'emploi », pour chaque jour donné par salarié, la société procèdera à un **abondement d'une demi-journée supplémentaire** au profit du salarié bénéficiaire, dans la limite de 20 demi-journées.*

Aménager son temps de travail

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel peut bénéficier à **tous les salariés de l'entreprise, hommes ou femmes**. L'entreprise veillera à accorder ce mode d'organisation aux salariés qui en font la demande sous réserve de la compatibilité avec les contraintes opérationnelles.

Si vous envisagez de passer à temps partiel, nous vous invitons à vous rapprocher de votre hiérarchie ainsi que de votre RRH.

LES GARANTIES APPORTEES PAR THALES

• Adaptation de la charge de travail

Si vous êtes à temps partiel, votre charge de travail sera adaptée dans les faits. Afin de s'assurer du respect de ce principe, plusieurs entretiens sont organisés :

- **au moment de votre passage à temps partiel**, un entretien aura lieu avec votre responsable hiérarchique et votre RRH afin d'aborder la charge et l'organisation de votre travail ainsi que votre formation et votre évolution de carrière ;
- **chaque année, après le passage à temps partiel**, une discussion aura lieu lors de l'EAA ou de l'EDP pour évoquer ces points. En cas de désaccord persistant sur l'organisation du travail, vous pourrez demander un second entretien en présence du Directeur des Ressources Humaines.

• Horaires de réunion

L'ensemble des entités du Groupe Thales veille à prendre en compte les exigences de la vie familiale dans l'organisation des réunions. Ainsi, il est recommandé **d'éviter la programmation de réunions tôt le matin ou tard le soir**, sauf cas exceptionnel, et de prendre en compte, dans la mesure du possible, **l'organisation du travail des salariés à temps partiel**.

Il est également conseillé **de privilégier**, dans la mesure du possible, **l'utilisation des moyens de communication moderne** (réunions téléphoniques, visioconférences...) afin de limiter les déplacements entre les établissements.

Avantage Thales

*Le Groupe Thales s'est engagé à ce que l'ensemble des sociétés veille à rappeler le **nécessaire équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée**, le respect de bonnes pratiques en matière d'horaires de travail, d'heures de réunion ainsi que d'utilisation des outils numériques.*

• Evolution de carrière et formation

Thales veille à ce que le choix par un salarié d'un passage à temps partiel ne puisse être à l'origine **d'aucune discrimination dans l'évolution de sa carrière et de sa rémunération**. Il est rappelé que la rémunération versée au salarié est calculée au prorata de son temps de présence mais que cela ne doit pas avoir pour conséquence une sous-évaluation des performances du salarié.

Par ailleurs, un entretien avec son RRH sera organisé pour tout salarié n'ayant pas changé de poste depuis plus de cinq ans afin de faire le point sur son évolution professionnelle.

Enfin, une attention particulière est portée à **l'organisation de la formation professionnelle** afin que celle-ci soit en adéquation avec l'organisation du temps de travail du salarié à temps partiel.

- **Retour à temps plein**

Si vous envisagez votre retour à temps plein, cette situation sera abordée lors de votre EDP afin de faciliter les conditions de ce retour et d'en tenir compte dans l'organisation de votre travail.

Se former en toute tranquillité

- **Organisation des formations**

L'ensemble des entités du Groupe Thales veille à ce que l'organisation de la formation professionnelle se fasse dans le respect de la vie personnelle des salariés et **privilégie ainsi les actions de formation dans les locaux de l'entreprise et sur le temps de travail**. Dans la mesure du possible, vous êtes informé dans les meilleurs délais de la date et du lieu de la formation dispensée.

- **Prise en charge des frais supplémentaires de garde**

Lorsqu'une action de formation vous impose de vous absenter de votre domicile, il est prévu que **vos frais supplémentaires de garde d'enfants et de personnes à charge vous soient remboursés**, sur justificatif, sous certaines conditions et dans la limite d'un certain montant. Nous vous invitons à vous rapprocher de vos RRH pour plus de renseignements sur les modalités de prise en charge de ces frais.

Pour toute question relative à la parentalité, n'hésitez pas à contacter la

Direction des Ressources Humaines de votre société.