

DISPOSITIONS CONCERNANT LA FAMILLE

➤ Mariage

A l'occasion de leur mariage, les membres du personnel ayant 6 mois d'ancienneté « avantages Régie » au moment de l'évènement pourront bénéficier d'un prêt de 1372,04 Euro maximum.

Si les deux conjoints sont tous deux salariés de Renault, chacun d'eux pourra bénéficier d'un prêt au mariage.

Mais il ne pourra être accordé qu'un seul prêt au mariage au cours de la carrière d'un même salarié de Renault.

Le versement du prêt au mariage sera effectué à l'intéressé sur présentation de son livret de famille ou d'une fiche familiale d'état civil récente.

Le prêt est consenti sans intérêts, il est remboursable en 20 mensualités de 68,60 Euro retenues sur le bulletin de paie. La première mensualité n'est toutefois retenue que sur la paie du 3^{ème} mois suivant l'attribution du prêt.

En cas de résiliation du contrat de travail du bénéficiaire du prêt pour quelque motif que ce soit, les mensualités restant dues sont immédiatement remboursables (sauf en cas de décès).

➤ Maternité

1. Franchises

Tout membre du personnel féminin bénéficie, en cas de grossesse, dès présentation du certificat médical de grossesse, d'une heure de franchise par jour considérée comme temps de travail effectif pour le calcul de sa rémunération. *

Cette heure peut être prise au début ou à la fin de la journée de travail ou au moment du déjeuner.

Les futures mères pourront obtenir, le cas échéant, la possibilité de grouper tout ou partie de leurs heures de franchise dans la semaine ou sur une journée complète d'absence.*

Une franchise de cinq minutes, pouvant être prise, soit à l'heure du déjeuner et à la cessation du travail en fin de journée ou, à défaut, le matin au début du travail, est accordée au personnel féminin APR et ETAM dès présentation du certificat médical de grossesse. Toutefois, ces cinq minutes ne pourront être accolées ni à l'heure de franchise définie aux premier et second alinéas du présent article, ni aux heures de franchise éventuellement groupées.*

En outre, sur leur demande, les futures mères de famille qui travaillent en équipe pourront obtenir un poste en normale.

En cas de changement de poste demandé par le Service Médical du fait d'un état de grossesse constatée, l'intéressée bénéficie pendant la durée de sa grossesse du maintien de sa rémunération effective antérieure, sauf modification de l'horaire hebdomadaire.

* Pour les cadres, ces franchises s'exercent dans le cadre de leur forfait de mission ou de leur forfait jours.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps non travaillé de ce fait sera indemnisé en fonction du manque à gagner, sur présentation du volet correspondant du carnet de maternité.

Lors du départ en congé maternité, il est alloué à la femme enceinte une somme de 1.500 Euro.

Renault propose à toute salariée qui le souhaite, au moins un entretien spécifique avant et après le congé maternité. La salariée peut solliciter l'un de ces entretiens à partir de la déclaration de grossesse.

2. Durée du congé

Nombre d'enfants antérieurement à charge ou nés viables	Nombre d'enfants nés viables lors de l'accouchement en cause	Durée totale du congé de maternité
0	1	18 semaines *
0	2	34 semaines
0	3 ou plus	46 semaines
1	1	18 semaines * + 2 semaines en cas d'état pathologique reconnu par la Sécurité Sociale (1)
1	2	34 semaines
1	3 ou plus	46 semaines
2 ou plus	1	28 semaines **
2 ou plus	2	34 semaines
2 ou plus	3 ou plus	46 semaines

* La Sécurité sociale indemnise dans ces 2 cas 16 semaines.

** La Sécurité Sociale indemnise dans ce cas 26 semaines.

(1) Dans tous les cas le congé pathologique de 2 semaines est indemnisé par la Sécurité Sociale.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre. Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la période de suspension du contrat de travail est prolongée du nombre de jours courant entre la date effective de la naissance et six semaines avant la date prévue.

3. Indemnisation du congé

Pendant la durée du congé de maternité indemnisé en tant que tel par la Sécurité Sociale, le personnel féminin perçoit 100% de ses appointements nets, déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

En cas de décès de la mère, le père a le droit de suspendre son contrat de travail dans les conditions fixées par la Loi.

Pendant cette période de suspension, l'intéressé perçoit 100% de ses appointements nets, dès lors qu'il perçoit de la Sécurité Sociale l'indemnité journalière de repos, et déduction faite de ces indemnités.

➤ **Congé d'adoption**

1. Formalités administratives

Le père et la mère de famille désireux d'adopter un enfant bénéficient d'une absence autorisée payée de 2 jours pouvant être pris par demi-journées pour permettre l'accomplissement des formalités administratives.

2. Prime

A l'occasion de l'adoption d'un enfant, le père ou la mère de famille salarié de l'entreprise recevra une somme de 1.500 Euro. Si les deux conjoints travaillent dans l'entreprise, ce droit ne peut être exercé que par l'un d'entre eux.

3. Durée du congé

Dans les conditions régies par la loi, le père adoptif ou la mère adoptive à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de douze semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Pendant la durée du congé indemnisé en tant que tel par la Sécurité sociale, le personnel bénéficiaire perçoit 100% de ses appointements nets, déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

4. Formation

Le ou la salarié en congé d'adoption bénéficie, s'il / elle le souhaite, pendant ou à l'occasion du retour du congé, d'actions de formation adaptées pour lui permettre une reprise d'activité plus facile.

➤ **Congé d'allaitement**

La mère de famille en congé d'allaitement bénéficie d'une indemnité égale à 60% de sa rémunération. Cette indemnité, limitée à 60% du plafond de la Sécurité Sociale et accordée dès la fin du congé de maternité est payée au maximum jusqu'à la fin de la 26ème semaine qui suit la date de l'accouchement.

Les femmes, de retour de couches et n'allaitant pas effectivement leur enfant, pourront bénéficier, deux fois par jour, d'une demi-heure de pause payée jusqu'au terme de la 18ème semaine suivant l'accouchement.*

* Pour les cadres, ces franchises s'exercent dans le cadre de leur forfait de mission ou de leur forfait jours.

➤ **Congé parental d'éducation**

1. Bénéficiaires

Le congé parental d'éducation ou la période d'activité à mi-temps sont accordés sans condition d'ancienneté au père ou à la mère de famille.

2. Durée du congé

Selon les dispositions légales, le congé parental d'éducation a une durée d'un an, renouvelable 2 fois, jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant. A l'expiration de ces droits, l'intéressé peut demander que le congé ou la période d'activité à mi-temps dont il bénéficie soit prolongé au maximum jusqu'au 4^{ème} anniversaire de l'enfant.

La totalité du congé est prise en compte dans le calcul des anciennetés « Premier contrat » et « Avantage Régie ».

➤ **Crédit enfant**

1. Crédit temps de 10h

Le père ou la mère de famille* ayant un enfant à charge, âgé de moins de 12 ans, bénéficie d'un crédit temps de 10 heures par an, quel que soit le nombre d'enfants et à conditions que les deux conjoints exercent une activité professionnelle. Lorsque les deux conjoints travaillent chez Renault, ce droit ne peut être exercé que par l'un d'entre eux.

Dans le cas où l'enfant est handicapé, ce dédit temps est accordé jusqu'à l'âge de 21 ans.

Ce crédit temps peut être pris sous forme d'heures, avec l'accord de la hiérarchie, de manière à permettre au père ou à la mère de famille APR et ETAM d'avoir une plus grande disponibilité notamment pour la rentrée scolaire, les démarches auprès des établissements scolaires ou d'autres institutions.

2. Congé enfant malade

Pour leur permettre de soigner leur enfant malade, le père ou la mère de famille peut bénéficier, dans la mesure où le conjoint travaille et n'a pas la possibilité de se libérer, d'un congé partiellement indemnisé de 4 jours au maximum par année civile, soit :

- 2 journées indemnisées à 100 % du manque à gagner,
- 2 journées indemnisées à 75 % du manque à gagner

Conditions :

- il faut justifier que l'enfant malade est âgé de moins de 12 ans,
- il est nécessaire de produire un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante.

* Pour les cadres, ces franchises s'exercent dans le cadre de leur forfait de mission ou de leur forfait jours.

Par ailleurs, pour soigner un enfant gravement malade, il sera accordé au père ou à la mère de famille, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans solde ne pouvant excéder 12 mois.

Dans le cas où le père et la mère sont tous deux salariés de l'entreprise, ces dispositions ne peuvent être cumulées, mais s'appliquent indifféremment à l'un ou à l'autre dans la limite indiquée ci-dessus.

➤ **Priorité d'embauche pour les veuves ou les veufs de salariés**

Une priorité d'embauche sera donnée aux veuves ou veufs de membres du personnel de Renault décédés en activité, dans des emplois disponibles correspondant à leurs aptitudes, au besoin après formation complémentaire.

Les candidatures de veuves ou de veufs dont la situation sociale est particulièrement difficile, en raison de leur niveau de ressources et leurs charges de famille, seront étudiées avec une attention toute particulière.

SOURCES

- Accord Couverture sociale
- Accord Egalité professionnelle du 17/02/2004