

castorama —
changer nous fait avancer



Guide de la conciliation

**Vie professionnelle, Vie privée...
nous sommes tous concernés !**

Rejoignez-nous
sur les réseaux sociaux



castorama —
changer nous fait avancer

La conciliation

Vie professionnelle Vie personnelle

Le monde de l'entreprise poursuit sa mutation et engendre de nouveaux besoins notamment en terme d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. L'accélération du numérique, l'arrivée de nouvelles technologies toujours plus nomades, ou encore les évolutions sociétales changent considérablement le sens du rapport au travail et amènent les salariés à chercher des combinaisons adéquates entre travail et vie privée.

Castorama met au cœur de ses préoccupations l'amélioration des conditions de travail de ses collègues.

Au travers du présent guide, **Castorama réaffirme sa volonté de contribuer à un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée pour l'ensemble de ses collègues**, parce qu'il est essentiel de pouvoir s'épanouir et progresser dans son parcours professionnel tout en maintenant un équilibre avec sa vie de famille.

Ce guide rassemble les informations qui contribuent au mieux-vivre au travail de l'ensemble des collègues de Castorama et s'articule autour de quatre grands thèmes

- La parentalité
- Les droits liés à la famille au sens large
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- Les dispositifs d'accompagnement en cas de difficultés

“ Vous, les collègues de Castorama, êtes au cœur de notre stratégie. Le sujet de l'amélioration de vos conditions de travail est l'une de nos priorités. Castorama s'engage à accompagner au mieux chaque changement, évènement ou temps fort de votre vie. En favorisant l'équilibre vie pro-vie perso, nous renforçons notre volonté d'améliorer en continu votre expérience chez Castorama.”



Véronique Gilles
Directrice Ressources
Humaines - Castorama

Chaque
fiche est
composée
de 3 volets



Ce que dit la loi

- ▶ l'exposé des dispositions légales



CASTO+

- ▶ une rubrique pour aller plus loin sur chacun des thèmes traités et les mesures supplémentaires proposées par Castorama

Ce que je dois faire
en tant que salarié(e)

- ▶ les conseils pratiques

Le contenu de ce guide a un caractère informatif. Parce que la liste des thèmes abordés n'est pas exhaustive et que les dispositifs légaux et conventionnels présentés peuvent avoir évolué depuis la publication de ce guide, nous vous invitons à vous **rapprocher de votre Relai RH pour tout complément d'information.**

**Femme, homme, junior, senior, célibataire,
en union libre, marié(e) ou pacsé(e),
ce guide s'adresse à vous tous !**

Nous vous en
souhaitons une
bonne lecture,
**La Direction
des Ressources
Humaines**

Sommaire



La parentalité

- L'arrivée d'un enfant : la grossesse et l'adoption 9-12
- L'arrivée d'un enfant : les congés et absences du partenaire de vie 13
- Le retour du congé maternité ou d'adoption 15
- Le congé enfant malade et le congé de présence parentale 17
- Le congé parental d'éducation 19

La famille élargie

- Le congé pour événements familiaux 23
- Le congé de proche aidant 25
- Le congé de solidarité familiale 27
- Le don de jours de repos 29

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

- Organisation du travail et vie personnelle 33
- Le temps partiel 35
- Les congés payés et autres jours de repos 37
- Le congé pour création d'entreprise 39
- Le congé sabbatique 41
- Le congé de solidarité internationale 43
- Les congés de projet de transition professionnelle et pour examen 45
- La retraite 47

Les dispositifs d'accompagnement en cas de difficultés

49

Infos utiles

51

Sites et appli utiles

53

Glossaire

55



Sommaire

- L'arrivée d'un enfant : la grossesse et l'adoption9-12
- L'arrivée d'un enfant : les congés et absences
du partenaire de vie.....13
- Le retour du congé maternité ou d'adoption15
- Le congé enfant malade et le congé
de présence parentale17
- Le congé parental d'éducation.....19

La parentalité

En bref :

Retrouvez dans cette partie les informations relatives aux congés familiaux pour les collègues parents (congés maternité, paternité, ou encore différents congés liés à la parentalité), ainsi que les actions complémentaires mises en place par Castorama afin de faciliter et favoriser les congés liés à la famille.

L'arrivée d'un enfant

La grossesse



Ce que dit la loi

Avant ma grossesse

Si j'ai recours à la Procréation Médicalement Assistée (PMA), je peux bénéficier d'autorisations d'absences rémunérées pour me rendre aux examens médicaux nécessaires au protocole.

Pendant ma grossesse

Je peux bénéficier d'autorisations d'absences rémunérées pour me rendre aux 7 examens médicaux obligatoires.

Le congé maternité

- La durée de mon congé varie
 - 1^{er} ou 2^e enfant : 16 semaines
 - 3^e enfant et plus : 26 semaines
 - Grossesse de jumeaux : 34 semaines
- Si mon médecin atteste d'un état pathologique par un certificat médical, mon congé maternité est prolongé au maximum de 2 semaines avant l'accouchement et de 4 semaines après.

La prime de naissance

Sous conditions de ressources, je peux bénéficier d'une prime versée par la CAF*.

* Voir glossaire à la fin du guide



Ce que Castorama fait en plus de la loi

- Je suis accompagnée grâce à des aménagements d'horaires et/ou de poste (ex : limitation du port de charges et des postures inadaptées, octroi de matériels supplémentaires type tabouret etc) identifiés lors des entretiens dont je bénéficie à l'annonce de ma grossesse et à l'approche du 5^{ème} mois.
- Je peux utiliser les places de parking réservées à la clientèle à proximité de l'entrée.
- Je bénéficie à ma demande d'une tenue de travail adaptée à la maternité.
- Dès le 5^e mois de grossesse (c'est-à-dire 4 mois et 1 jour) :
 - Je bénéficie d'une réduction d'horaire de 2 heures par semaine (ou au prorata de mon temps de travail à temps partiel) sans réduction de salaire, à répartir d'un commun accord avec mon manager ;
 - Je ne peux pas travailler plus de 7 heures par jour ;
 - Je bénéficie d'une pause supplémentaire quotidienne de 10 minutes continues ;
 - Je bénéficie de 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs sauf demande contraire de ma part ;
 - Je ne module pas, je ne fais pas d'ouvertures / fermetures / permanences sauf demande contraire de ma part ;
 - Si j'exerce un métier nécessitant des déplacements fréquents, je peux ne plus en faire ou en faire moins.
- Je bénéficie d'un entretien avec mon manager pour préparer mon départ en congé.
- Durant mon congé maternité, Castorama me verse directement mes Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS*). Mon congé n'a aucun impact sur mes primes.
- Je peux bénéficier d'une Prime de naissance versée par la mutuelle de Castorama et éventuellement d'une prime par mon CSE*. La mutuelle de Castorama prévoit d'autres avantages, pour plus d'informations contactez Willis Towers Watson (anciennement Gras Savoye) sur le site internet <https://www.witiwi.fr>, par téléphone au 0972 722 300 du lundi au vendredi (8h00 à 20h00) ou par mail via l'adresse service.client@grassavoye.com.

Ce que je dois faire en tant que salarié(e)

- J'informe au plus vite mon manager de ma grossesse pour pouvoir bénéficier des mesures spécifiques d'accompagnement.
- Pour bénéficier des autorisations d'absences rémunérées liées aux examens obligatoires, je préviens mon relai RH et lui remets un certificat du médecin justifiant l'examen. Je préviens mon manager au plus vite pour qu'il puisse organiser le travail au sein de l'équipe et afficher les plannings horaires 14 jours à l'avance.
- Avant la prise du congé maternité, j'envoie une lettre recommandée avec AR* ou remise en main propre contre récépissé à mon relai RH, indiquant le motif de mon absence et la date de fin de mon congé maternité.
- Je me rapproche de la CAF et de la mutuelle pour connaître le montant des primes dont je peux éventuellement bénéficier.

* Voir glossaire à la fin du guide

L'arrivée d'un enfant

L'adoption



Ce que dit la loi

Le congé en vue d'une adoption à l'étranger

- Bien avant l'adoption, et si je possède un agrément pour adopter un enfant, je peux bénéficier d'un congé non rémunéré afin de me rendre à l'étranger ou dans les DOM-TOM.
- Ce congé est d'une durée maximale de 6 semaines par agrément.

Le congé d'adoption

- Lorsque l'enfant arrive dans mon foyer, je bénéficie d'un congé d'adoption indemnisé, dont la durée varie (de 16, 18 ou 22 semaines) en fonction du nombre d'enfants adoptés et du nombre d'enfants déjà à charge avant l'adoption. Si la prise du congé est partagée entre les parents adoptifs, sa durée maximale peut être prolongée de 25 à 32 jours supplémentaires en fonction du nombre d'enfants adoptés.
- Ce congé peut débuter à partir de l'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les 7 jours avant cette date.

La prime d'adoption

Sous conditions de ressources, je peux bénéficier d'une prime versée par la CAF*.

* Voir glossaire à la fin du guide



Ce que Castorama fait en plus de la loi

- Durant mon congé d'adoption, Castorama me verse directement mes Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS*). Mon congé n'a aucun impact sur mes primes.
- Je peux bénéficier d'une Prime d'adoption versée par la mutuelle de Castorama et éventuellement d'une prime par mon CSE*.
- Je peux cumuler mon congé d'adoption avec le congé de 5 jours prévu en cas de naissance ou d'adoption.
- Je bénéficie d'un entretien de préparation de mon départ en congé d'adoption.

Ce que je dois faire en tant que salarié(e)

- Pour bénéficier du congé en vue d'une adoption à l'étranger, j'envoie 2 semaines avant le début du congé une lettre recommandée avec AR* ou remise en main propre contre récépissé à mon relai RH, dans laquelle je précise le point de départ et la durée envisagée de mon congé.
- Pour le congé d'adoption (lorsque l'enfant arrive dans mon foyer), je fournis à mon manager un justificatif d'adoption et je précise la date d'arrivée de l'enfant et la date à partir de laquelle je compte prendre mon congé d'adoption. Je préviens mon manager au plus vite pour qu'il puisse organiser le travail au sein de l'équipe.
- Je me rapproche de la CAF* pour connaître le montant des primes et allocations dont je peux éventuellement bénéficier.

* Voir glossaire à la fin du guide

L'arrivée d'un enfant



Ce que dit la loi

Les congés et absences du partenaire de vie

L'absence pour examens médicaux

- Le(la) conjoint(e), partenaire de Pacs ou la personne vivant maritalement avec une future mère bénéficie d'une absence rémunérée afin de se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires de suivi de la grossesse (et à 3 des examens médicaux nécessaires pour chaque protocole d'un parcours de PMA*).

Le congé de naissance

- A la naissance ou lors de l'adoption d'un enfant, en tant que père ou en tant que conjoint(e), je peux bénéficier d'un congé de naissance de 3 jours ouvrables*.

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

- Je peux bénéficier d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée de 25 jours calendaires* pour une naissance unique (une période obligatoire de 4 jours calendaires consécutifs prise immédiatement après le congé de naissance ou d'adoption, et une période de 21 jours calendaires fractionnable en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune, pouvant suivre immédiatement la période obligatoire ou être prise dans les 6 mois suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant).
- Pour une naissance multiple, ce congé passe à 32 jours calendaires (une période obligatoire de 4 jours calendaires consécutifs prise immédiatement après le congé de naissance ou d'adoption et une période de 28 jours calendaires fractionnable en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune, pouvant suivre immédiatement la période obligatoire ou être prise dans les 6 mois suivant la naissance ou l'adoption des enfants).
- Ce congé est cumulable avec le congé de naissance. Il est ouvert au père ou à la personne vivant en couple avec la mère, quel que soit son sexe et son lien de filiation avec l'enfant.
- Durant le congé paternité et d'accueil de l'enfant, je ne suis pas rémunéré(e), mais ce congé ouvre droit aux IJSS*.

* Voir glossaire à la fin du guide



CASTO +

Ce que Castorama fait en plus de la loi

- Castorama favorise la prise du congé paternité dans sa totalité.
- Je bénéficie d'un congé de 5 jours ouvrables par naissance ou adoption au lieu des 3 jours légaux.
- Durant les 5 jours du congé de naissance, je suis rémunéré(e) normalement par Castorama, comme si je travaillais.
- Pendant mon congé paternité et d'accueil de l'enfant, Castorama me verse directement les IJSS* ainsi qu'un complément de salaire, afin d'éviter toute perte de rémunération (subrogation) (sous réserve que les règles de prise soient respectées).
- Je peux bénéficier d'une Prime de naissance versée par la mutuelle de Castorama et éventuellement d'une prime par mon CSE*.
- Dans l'année qui suit l'arrivée d'un enfant au foyer, je ne peux pas être muté(e) géographiquement sans mon accord.

Ce que je dois faire en tant que salarié(e)

L'absence pour examens médicaux

- Je préviens mon manager en amont et lui remets un certificat du médecin, attestant d'une absence liée à un examen prénatal obligatoire (ou un examen nécessaire dans le cadre du parcours de PMA*).

Pour le congé de naissance / adoption

- Je remets un document attestant de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

Pour le congé paternité et d'accueil de l'enfant

- J'informe mon manager de l'arrivée prochaine d'un enfant dans mon foyer afin d'anticiper au mieux l'organisation des prochains mois (notamment les absences liées aux examens médicaux, au congé paternité ...).
- Je lui fais part de ma volonté de bénéficier du congé paternité et d'accueil de l'enfant par lettre recommandée avec AR* ou remise en main propre contre récépissé au moins 1 mois avant la date à laquelle je souhaite prendre ce congé, en précisant la date de mon retour.

* Voir glossaire à la fin du guide

L'arrivée d'un enfant

Le retour du congé maternité ou d'adoption



Ce que dit la loi

- A l'issue du congé maternité ou du congé d'adoption, je retrouve mon précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
- Lors de ma reprise d'activité, je bénéficie d'un entretien professionnel (EP*) portant sur mes perspectives d'évolution professionnelle.

* Voir glossaire à la fin du guide



Ce que Castorama fait en plus de la loi

- Au retour de mon congé maternité ou de mon congé d'adoption, je bénéficie d'un entretien de retour (rétrospective des derniers mois en termes d'actualités de l'entreprise, d'évolution éventuelle d'outils et process ...), complémentaire à mon entretien professionnel.
- Au retour de mon congé maternité ou d'adoption, je bénéficie d'une revalorisation salariale qui intervient le mois des augmentations de salaires qui suit mon retour, sauf dans le cas où j'ai déjà bénéficié d'une augmentation individuelle de salaire dans l'année ou si la NAO* ne prévoit pas d'augmentations individuelles.
- Dans l'année qui suit l'arrivée d'un enfant au foyer, je ne peux pas être mutée géographiquement sans mon accord.
- A ma demande, je peux bénéficier d'une autorisation d'absence quotidienne rémunérée pour allaiter mon enfant jusqu'à l'âge d'1 an (soit deux pauses supplémentaires de 20 minutes si les conditions en magasin le permettent, soit deux pauses supplémentaires de 30 minutes dans le cas contraire). Je me mets d'accord avec mon manager pour les modalités.



Ce que je dois faire en tant que salarié(e)

- De retour de congé maternité ou de congé d'adoption, je me rends à la visite médicale de reprise organisée par Castorama.
- Je prépare mon entretien de retour de congé maternité ou de retour de congé d'adoption.
- Je rencontre mon manager afin d'échanger sur les conditions de mon retour.

* Voir glossaire à la fin du guide

L'arrivée d'un enfant

Le congé enfant malade et le congé de présence parentale



Ce que dit la loi

Le congé enfant malade

- Je peux en bénéficier lorsqu'un enfant dont j'assume la charge, âgé de moins de 16 ans, est malade ou accidenté.
- La durée de ce congé est de 3 à 5 jours ouvrables non rémunérés par an, en fonction de l'âge de l'enfant malade ou du nombre d'enfants à charge.

Le congé de présence parentale

- Lorsque l'un de mes enfants, âgé de moins de 20 ans (et sous réserve de conditions de ressources), est victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave et qu'il nécessite une présence soutenue et des soins contraignants, je peux bénéficier d'une absence autorisée de 310 jours ouvrés (soit 14 mois), de façon continue ou non, sur une période de 3 ans. Dans certaines conditions, ce congé peut être renouvelé.
- En accord avec le manager, le congé peut être pris sous forme d'une activité à temps partiel ou fractionné. La loi ne prévoit pas de maintien de ma rémunération durant le congé de présence parentale mais je peux bénéficier d'une allocation versée par la CAF*.

* Voir glossaire à la fin du guide



CASTO +

Ce que Castorama fait en plus de la loi

- Pour le congé enfant malade, je peux bénéficier de 3 jours ouvrés* par année civile. Ce congé est fractionnable par demi-journées.
- Castorama maintient ma rémunération pendant les 2 premières journées du congé enfant malade. La 3^{ème} journée d'absence est au choix, soit récupérée dans les 2 mois suivant le congé, soit prise sans solde, soit imputée sur mes congés payés (cela concerne les collègues à temps plein comme les collègues à temps partiel).
- Castorama accepte automatiquement ma demande de prise à temps partiel du congé de présence parentale.

Ce que je dois faire en tant que salarié(e)

Le congé enfant malade

- Je préviens mon manager au plus vite pour l'informer de mon absence imprévue, et au plus tard dans les 24h. Je fournis également un certificat médical du médecin traitant.

Le congé de présence parentale

- J'envoie à mon relai RH, au moins 15 jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec AR* ou remise en main propre contre récépissé l'informant de ma volonté de bénéficier d'un congé de présence parentale (et éventuellement mon souhait de le prendre à temps partiel), accompagné d'un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, accident ou handicap de l'enfant à charge, de la nécessité d'une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants, et précisant notamment la durée prévisible du traitement de l'enfant à charge.
- A chaque fois que je souhaite prendre une ou plusieurs journées de congé, je préviens mon manager au moins 48h à l'avance.
- Je me renseigne auprès de la CAF* pour connaître le montant de mon allocation.

* Voir glossaire à la fin du guide

L'arrivée d'un enfant



Ce que dit la loi

le congé parental d'éducation

- A la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, je peux bénéficier d'un congé parental d'éducation me permettant d'interrompre ou d'exercer mon activité professionnelle à temps partiel (minimum 16 heures hebdomadaires) pour élever l'enfant. Je dois justifier d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise.
- Ce congé d'une durée initiale maximale d'1 an est renouvelable 2 fois jusqu'au 3^e anniversaire de mon enfant (3 ans à la date de l'arrivée de l'enfant en cas d'adoption). Il peut être partagé entre les 2 parents.
- La loi ne prévoit pas de maintien de ma rémunération mais je peux bénéficier, sous condition d'un plafond de ressources, d'une allocation de la CAF*.
- Mon choix de prendre un congé parental, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, ne nécessite pas l'accord de l'entreprise. Toutefois, les modalités d'organisation du congé parental à temps partiel doivent faire l'objet d'un commun accord avec mon manager.
- La durée du congé parental à temps plein est prise en compte pour moitié dans le calcul de mon ancienneté.
- Lors de ma reprise d'activité, je retrouve mon précédent emploi ou un emploi similaire et je bénéficie d'un entretien professionnel (EP*) portant sur mes perspectives d'évolution professionnelle.

* Voir glossaire à la fin du guide



CASTO +

Ce que Castorama fait en plus de la loi

- Durant mon congé parental d'éducation, à ma demande, je bénéficie d'un maintien des garanties mutuelle et prévoyance au même titre que les collègues actifs et aux mêmes conditions tarifaires.
- La durée de mon congé à temps plein n'a aucune incidence sur mes droits liés à mon ancienneté ; Castorama prend en compte la totalité de la durée du congé pour calculer mon ancienneté.

Ce que je dois faire en tant que salarié(e)

- J'envoie une lettre recommandée avec AR* à mon manager ou remise en main propre contre récépissé l'informant de la date à laquelle je souhaite commencer mon congé parental d'éducation, la durée durant laquelle j'entends en bénéficier et s'il s'agit d'un congé à temps plein ou à temps partiel. Si je choisis un congé parental à temps partiel, j'échange avec mon manager pour convenir des modalités d'organisation.
- Si mon congé parental débute immédiatement après mon congé maternité ou d'adoption, je dois envoyer ma lettre au moins 1 mois avant la fin de ce congé. Si le congé ne débute pas immédiatement après le congé maternité ou d'adoption, j'envoie ma lettre au moins 2 mois avant le début du congé.
- Si je souhaite prolonger mon congé parental ou modifier les modalités d'exercice de celui-ci (temps partiel ou temps plein), j'avertis mon manager par lettre recommandée avec AR* ou remise en main propre contre récépissé au moins 1 mois avant le terme du congé.
- Pour bénéficier du maintien des garanties mutuelle et prévoyance durant mon congé parental d'éducation, je fais la demande auprès de mon relai RH.
- Je me renseigne auprès de la CAF* pour connaître la durée indemnisée du congé et le montant de l'allocation qui me sera attribuée.

* Voir glossaire à la fin du guide

Sommaire

- Le congé pour événements familiaux 23
- Le congé de proche aidant..... 25
- Le congé de solidarité familiale 27
- Le don de jours de repos..... 29



La famille élargie

En bref :

Au-delà de la sphère parentale, retrouvez dans cette 2^{ème} partie les informations relatives aux aménagements de la vie professionnelle pour accompagner vos proches.

La famille élargie

Les congés pour événements familiaux



Ce que dit la loi

- Lorsqu'un événement familial survient, je suis autorisé(e) à m'absenter, sous réserve de présenter un justificatif.
- Ces absences autorisées sont rémunérées.
- Ces congés ne sont pas fractionnables : je dois les prendre en une seule fois.



Ce que Castorama fait en plus de la loi

Pour l'ensemble des événements familiaux suivants, Castorama me permet de bénéficier de jours de congés supplémentaires à ceux prévus par la loi :

- Mariage ou PACS du/de la salarié(e) : **6 jours ouvrables** pour une ancienneté d'1 an et plus (**4 jours** pour une ancienneté inférieure à 1 an)
- Mariage d'un enfant : **2 jours ouvrables**
- Naissance ou adoption : **5 jours ouvrables par enfant**
- Hospitalisation d'un enfant (sans limite d'âge) : **2 jours ouvrables**
- Hospitalisation du conjoint : **1 jour ouvrable**
- Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique (nécessitant un apprentissage thérapeutique) ou d'un cancer chez un enfant : **2 jours ouvrables**
- Décès du père ou de la mère : **3 jours ouvrables**
- Décès des beaux parents (parents du conjoint, du concubin ou partenaire de pacs) : **3 jours ouvrables**
- Décès d'un frère, d'une soeur : **3 jours ouvrables**
- Décès des grands parents : **1 jour ouvrable**
- Décès d'un petit enfant : **1 jour ouvrable**
- Décès du conjoint, concubin ou partenaire de PACS : **6 jours ouvrables**
- Décès d'un enfant ou d'une personne à charge **de plus de 25 ans : 6 jours ouvrables**
- Décès d'un enfant ou d'une personne à charge **de moins de 25 ans : 7 jours ouvrés**. Ce congé s'accompagne d'un congé de deuil parental non rémunéré de 8 jours pris dans l'année qui suit le décès (indemnisé en partie par la sécurité sociale sous conditions)
- Décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge : **7 jours ouvrés**



Ce que je dois faire en tant que salarié(e)

- Je présente à mon manager un justificatif de l'événement pour lequel je demande un congé.
- Je prends mon congé au moment de l'événement (délai raisonnable autour de l'événement).

La famille élargie

Le congé de proche aidant



Ce que dit la loi

- Je peux bénéficier d'un congé non rémunéré lorsque l'un de mes proches (conjoint, concubin, partenaire de PACS, ascendant*, descendant*, enfant à charge, collatéral jusqu'au 4^e degré) ou un proche de mon conjoint, partenaire de PACS ou concubin (ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4^e degré) présente un handicap ou une perte d'autonomie.
- Ce congé peut également être pris afin d'aider une personne âgée ou handicapée avec laquelle je vis ou avec laquelle j'entretiens des liens étroits et stables et à qui je viens en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.
- Ce congé, d'une durée de 3 mois renouvelable, ne peut excéder 1 an pour l'ensemble de ma carrière. En accord avec mon manager, il peut être pris à temps partiel ou être fractionné (par 1/2 journée minimum).
- En tant que proche aidant, je peux bénéficier du dispositif de don de jours (cf chapitre sur le don de jours).

* Voir glossaire à la fin du guide



Ce que Castorama fait en plus de la loi

Castorama accepte automatiquement ma demande de prise à temps partiel du congé de proche aidant.

Ce que je dois faire en tant que salarié(e)

- J'envoie à mon manager, au moins 1 mois avant le début du congé, une lettre recommandée avec AR* ou lettre remise en main propre contre récépissé l'informant de ma volonté de bénéficier d'un congé de proche aidant, de la date de mon départ en congé et de la prise éventuelle du congé à temps partiel. Ce délai d'1 mois ne s'applique pas en cas d'urgence attestée par certificat médical (exemples : dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, etc.).
- En fonction de la situation, je remets à mon manager une déclaration sur l'honneur soit du lien familial existant avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle je réside ou j'entretiens des liens étroits et stables ; une déclaration sur l'honneur précisant soit que je n'ai pas eu précédemment recours au long de ma carrière à un congé de proche aidant (ou à un congé de « soutien familial » qui est son ancienne dénomination), soit, si j'en ai déjà bénéficié, de sa durée ; d'une copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % si la personne aidée est un enfant handicapé à ma charge ou un adulte handicapé ; d'une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie ; d'une copie de la décision d'attribution des prestations dont bénéficie la personne aidée (majoration pour aide constante d'une tierce personne, prestation complémentaire pour recours à tierce personne, majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne).
- Je vérifie auprès de la CAF* si je peux bénéficier d'aides durant mon congé de proche aidant (AJPA*).
- En cas de demande de renouvellement dans la continuité du congé initial, je dois avertir mon manager de la prolongation du congé au moins 15 jours avant le terme initialement prévu, par lettre recommandée avec AR* ; si le renouvellement n'est pas consécutif, le délai de prévenance est d'au moins 1 mois avant le début de la nouvelle période de congé. Il n'y a pas de délai de prévenance pour le renouvellement en cas d'urgence.
- A chaque fois que je souhaite prendre une ou plusieurs journées de congé, je préviens mon manager au moins 48h à l'avance.
- Je bénéficie d'un entretien professionnel (EP*) portant sur mes perspectives d'évolution professionnelle lors de ma reprise d'activité si mon congé était à temps plein.
- En cas de retour anticipé, j'informe mon manager au moins 1 mois avant la date à laquelle je souhaite reprendre mon activité par lettre recommandée avec AR* (en cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à 2 semaines).

* Voir glossaire à la fin du guide

La famille élargie

Le congé de solidarité familiale



Ce que dit la loi

- Lorsqu'une pathologie met en jeu le pronostic vital de l'un de mes proches (ascendant, descendant, frère ou soeur, personne partageant mon domicile ou m'ayant désigné comme personne de confiance) ou que celui-ci est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, je peux bénéficier d'un congé de solidarité familiale.
- Il peut durer jusqu'à 3 mois, renouvelable une fois.
- Ce congé est en principe pris en continu, mais je peux, en accord avec mon manager, le prendre à temps partiel ou de manière fractionnée.
- Durant cette période, je ne suis pas rémunéré(e) mais je peux bénéficier, sous condition de ressources, d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie par la CNAJAP*.

* Voir glossaire à la fin du guide



Ce que Castorama fait en plus de la loi

Castorama accepte automatiquement ma demande de prise à temps partiel du congé de solidarité familiale.

Ce que je dois faire en tant que salarié(e)

- Je dois adresser à mon manager, au moins 15 jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec AR* ou lettre remise en main propre contre récépissé, dans laquelle je précise ma volonté de bénéficier d'un congé de solidarité familiale, la date de mon départ en congé et, le cas échéant, ma demande de fractionnement ou de prise à temps partiel. Le délai de 15 jours ne s'applique pas en cas d'urgence absolue constatée par le médecin.
- A chaque fois que je souhaite prendre une ou plusieurs journées de congé, je préviens mon manager au moins 48h à l'avance.
- Je joins à mon courrier un certificat médical attestant que le proche concerné souffre d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.
- Lorsque je souhaite renouveler mon congé de solidarité familiale, j'avertis mon manager, par lettre recommandée avec AR* ou lettre remise en main propre contre récépissé, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.
- Je vérifie auprès de la CNAJAP* si je peux bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP).

* Voir glossaire à la fin du guide



La famille élargie

Le don de jours de repos



Ce que dit la loi

- Si j'assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, je peux bénéficier de dons de jours de repos de la part de mes collègues afin de pouvoir m'absenter plus longtemps.
- Je peux également en bénéficier si je suis touché(e) par la perte d'un enfant ou d'une personne dont j'ai la charge effective et permanente de moins de 25 ans, ou si je viens en aide à une personne proche atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap (étant « proche aidant »).
- Le don est volontaire, anonyme et sans contrepartie. Il doit être fait pour un(e) collègue déterminé(e).
- Les JRTT*, les jours de récupération, ainsi que les jours de congés payés peuvent être cédés, à la condition d'être acquis au jour du don (pas de don de jours anticipés). Le don de jours de congés payés porte sur les congés acquis au-delà de 24 jours.
- Lorsque je bénéficie de dons de jours de repos, mon salaire est maintenu pendant mon absence, et mes droits à congés payés ne sont pas affectés.

* Voir glossaire à la fin du guide



Ce que Castorama fait en plus de la loi

En plus des cas prévus par la loi, ce dispositif de don de jours peut être mis en oeuvre pour venir en aide à un collègue dont le domicile est gravement touché suite à des intempéries reconnues comme catastrophes naturelles (par décision administrative officielle).

Ce que je dois faire en tant que salarié(e)

- Si je souhaite bénéficier de ce dispositif, je me rapproche de mon relai RH pour m'assurer de l'accord de l'entreprise pour le déclenchement, et pour que l'appel au don auprès des collègues passe par son intermédiaire. En fonction de ma situation, je lui remets soit un certificat médical concernant mon enfant ou la personne que j'aide, soit un certificat de décès, soit la décision administrative de catastrophe naturelle.
- Si je souhaite réaliser un don pour l'un de mes collègues, je dois formaliser ma demande par écrit auprès de mon relai RH.
- Le relai RH est l'intermédiaire entre le donneur et le bénéficiaire du don. Je n'ai pas de manipulation logicielle à effectuer.



Sommaire

• Organisation du travail et vie personnelle.....	33
• Le temps partiel	35
• Les congés payés et autres jours de repos	37
• Le congé pour création d'entreprise.....	39
• Le congé sabbatique	41
• Le congé de solidarité internationale.....	43
• Les congés de projet de transition professionnelle et pour examen	45
• La retraite.....	47

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

En bref :

Vous avez un projet de formation, de création d'entreprise ou de départ en retraite et souhaitez en savoir plus sur les modalités de mise en oeuvre de ce projet ?

Vous souhaitez faire évoluer votre temps de travail et en savoir plus sur les modalités ?

Vous souhaitez en savoir plus sur les congés et jours de repos dont vous bénéficiez ?

Cette 3^e partie vous détaille la façon dont vous pouvez enrichir ou préparer votre projet, et vous apporte des précisions utiles sur le temps de travail et les congés.

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Organisation du travail et vie personnelle



Ce que dit la loi

- L'organisation du travail est régie par la loi et les éventuels accords de branche/d'entreprise conclus sur ce sujet. Le contrat de travail mentionne explicitement le type de temps de travail du collègue (temps plein ou temps partiel). Les horaires de travail sont déterminés par l'employeur, sauf dispositions spécifiques.
- La loi pose le principe d'un droit à la déconnexion, dont les modalités doivent être précisées par l'employeur pour en garantir le respect.
- Tous les deux ans, chaque collègue bénéficie d'un Entretien Professionnel (EP*), afin d'évoquer ses perspectives d'évolution professionnelle et d'identifier les formations qui pourraient y contribuer.
- Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du collègue.
- Cet entretien professionnel est également proposé au collègue qui reprend le travail après une période d'interruption due à un congé de maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt longue maladie (de plus de 6 mois), mandat syndical.

* Voir glossaire à la fin du guide



Ce que Castorama fait en plus de la loi

L'Entretien Professionnel

Un entretien professionnel m'est proposé tous les ans afin de me permettre, pour chaque période de 6 années civiles suivant mon embauche, de bénéficier d'au moins 3 EP*.

L'Entretien d'Activité

Lors de l'Entretien d'Activité (EA*) avec mon manager, un moment d'échange est spécifiquement dédié à l'expression de mes souhaits et éventuelles contraintes, en termes de conciliation vie professionnelle/vie personnelle (garde alternée, vie associative, projet retraite, soins médicaux, etc) et des solutions envisageables afin d'y répondre.

La flexibilité horaire « rentrée des classes »

Le jour de la rentrée des classes, je peux bénéficier d'un aménagement de mes horaires pour accompagner mon(es) enfant(s) à l'école le matin et/ou le soir, et ce jusqu'en 6^{ème}. Aucun justificatif n'est nécessaire, cette flexibilité est basée sur la confiance.

Les formations

Afin de limiter mes déplacements et la durée d'absence en dehors de mon domicile, les formations sont régionalisées et digitalisées. De plus, je reçois ma convocation 3 semaines avant le début de la formation afin de faciliter mon organisation sur le plan personnel.

Dans ce même état d'esprit, Castorama développe les formations distancielles et organise les formations présentielles sur ou à proximité du lieu de travail dans la mesure du possible.

Les réunions

Mon manager fait en sorte d'organiser les réunions entre 9h et 18h.

Droit à la déconnexion

L'ensemble des collègues et managers s'engage à utiliser de manière raisonnable les outils d'information et de communication mis à disposition par l'entreprise.

Je ne peux me voir reprocher et/ou être sanctionné au motif de ne pas être joignable durant mes périodes hors temps de travail et périodes de repos et d'absences.

Je peux demander un entretien à mon manager si j'estime que mon droit à la déconnexion n'est pas respecté.

Adaptation temporaire de l'organisation aux contextes personnels spécifiques

Si je rencontre dans ma vie personnelle un événement ou accident de vie majeur et justifié (ex : procédure de divorce en cours, soins médicaux selon des contraintes temporelles spécifiques), je peux demander à mon manager une adaptation temporaire de mes horaires et/ou de mon temps de travail, dans le respect de la compatibilité avec les impératifs de l'activité commerciale. Si mon manager accepte, je me mets d'accord avec lui sur les modalités de cette adaptation.

Femmes enceintes

Des règles spécifiques existent à partir du 5^{ème} mois de grossesse afin d'adapter leurs conditions de travail et d'organisation du temps de travail.

Ce que je dois faire en tant que salarié(e)

- Pour concilier mon organisation professionnelle et personnelle, j'échange régulièrement avec mon manager sur mes souhaits et contraintes personnelles et en particulier lors de mon entretien d'activité (EA*).
- Pour la rentrée des classes, j'informe mon manager à l'avance de mon souhait d'horaire afin qu'il puisse organiser le planning de l'équipe le jour de la rentrée scolaire.

* Voir glossaire à la fin du guide

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Le temps partiel



Ce que dit la loi

- Je travaille à temps partiel lorsque ma durée de travail est inférieure à 35 heures par semaine. Sauf exceptions, la durée minimale d'un contrat à temps partiel est fixée à 25 heures par semaine.
- Je peux demander à travailler moins de 25 heures par semaine, si je suis étudiant et âgé de moins de 26 ans, si je fais face à des contraintes personnelles ou si je souhaite cumuler plusieurs activités (sous conditions).
- Si je travaille à temps complet, et que je souhaite occuper ou reprendre une activité à temps partiel (et inversement), je suis prioritaire sur les emplois disponibles relevant de ma catégorie professionnelle ou sur un emploi équivalent.
- Je peux formuler une demande de passage à temps partiel à tout moment. Mon employeur n'est pas tenu d'accepter ma demande.

Une exception : dans le cadre du congé parental d'éducation, l'employeur est tenu d'accepter ma demande de passage à temps partiel. Néanmoins, les modalités d'organisation du congé parental à temps partiel doivent faire l'objet d'un commun accord avec mon manager.



CASTO +

Ce que Castorama fait en plus de la loi

- Lors de mon EA*, à l'occasion de l'échange sur la conciliation vie pro-vie perso, j'ai l'opportunité de formuler à mon manager un souhait d'aménagement de mon temps de travail.
- Mon manager accepte automatiquement ma demande de passage à temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive, ou dans le cadre de congés spécifiques (proche aidant, présence parentale, solidarité familiale), si je remplis les conditions légales.

Ce que je dois faire en tant que salarié(e)

- Je formule mon souhait d'aménagement de temps de travail par lettre recommandée avec AR* ou remise contre récépissé, dans laquelle je précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour sa mise en oeuvre.
- Si je souhaite bénéficier d'une durée de travail inférieure à 25 heures, je remets à mon relai RH une demande écrite et motivée.

* Voir glossaire à la fin du guide

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle



Ce que dit la loi

Les congés payés

- Entre le 1^{er} juin et le 31 mai de l'année suivante, j'acquiers 2,5 jours ouvrables de congés payés, toutes les 4 semaines de travail effectif.
- Entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, j'ai l'obligation de prendre un congé de 12 jours ouvrables consécutifs minimum et 24 jours ouvrables maximum.
- Je dois prendre ma 5^e semaine séparément et après le 31 octobre (sauf exceptions).

Les congés de fractionnement

- Si je fractionne mon congé principal de 24 jours en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, je bénéficie de jours de fractionnement :
 - si je prends, en dehors de cette période, entre 3 et 5 jours de congés, je bénéficie d'1 jour de congé de fractionnement supplémentaire ;
 - si je prends 6 jours et plus, en dehors de cette période, je bénéficie de 2 jours de congé de fractionnement supplémentaires.

Les autres congés

- En cas de déménagement consécutif à une mutation géographique, je bénéficie d'1 jour de congé rémunéré.

Le repos hebdomadaire

- Je bénéficie de 2 jours de repos hebdomadaire.

Les congés payés et autres jours de repos



CASTO +

Ce que Castorama fait en plus de la loi

Les congés d'ancienneté

- Je bénéficie d'1 jour de congé supplémentaire après 5 ans d'ancienneté, d'un 2^{ème} jour de congé supplémentaire à partir de 10 ans d'ancienneté et d'une 3^{ème} journée de congé supplémentaire à partir de 20 ans d'ancienneté. (ces congés d'ancienneté s'acquièrent à la date anniversaire Castorama).

Les JRTT*

- Si je suis Agent de Maîtrise*, je bénéficie de 10 jours de JRTT* par an (- 1 jour au titre de la Journée de Solidarité), soit 9 jours par an.
- Si je suis Cadre, je bénéficie de 15 jours de JRTT* par an (- 1 jour au titre de la Journée de Solidarité), soit 14 jours par an. La durée maximale de travail des cadres est fixée à 214 jours par an.

L'expression des souhaits lors de la phase préparatoire de la programmation annuelle de modulation

Tous les ans, lors de la préparation de la modulation, j'exprime mes souhaits et préférences en termes de semaines fortes, congés, jours de repos, ouverture/fermeture, jours fériés travaillés, semaine à 0h, éventuelles contraintes personnelles etc. Mon manager en tient compte autant que possible dans l'organisation de mon temps de travail et de mes plannings horaires dans le respect des besoins de l'activité commerciale et d'organisation de l'équipe.

Le repos hebdomadaire

Les collègues enceintes, à partir de leur 5^{ème} mois de grossesse, bénéficient de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs (sauf demande contraire de leur part).

Ce que je dois faire en tant que salarié(e)

- Je planifie l'ensemble de mes congés en concertation avec mon manager.
- Si je suis cadre, je pré-remplis la maquette « Suivi de l'organisation et du temps de travail des cadres ». Je bénéficie de 2 entretiens annuels avec mon manager afin d'échanger sur ma charge et mon temps de travail.

* Voir glossaire à la fin du guide

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle



Ce que dit la loi

- Si j'ai une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, dans l'entreprise, je peux bénéficier d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou participation à la direction d'une jeune entreprise innovante.
- Ce congé d'1 an renouvelable ne peut excéder 2 ans.
- Je peux le prendre sous forme de congé total ou sous forme de travail à temps partiel.
- Si mon congé pour création d'entreprise est total, je ne suis pas rémunéré. Cette période n'est pas prise en compte pour le calcul de mes droits liés à mon ancienneté et mes droits à congés payés.
- L'entreprise peut différer la date de début du congé ou de passage à temps partiel, soit sans justification dans la limite de 6 mois, soit afin de limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise, en fonction de certains seuils d'absences. L'entreprise peut aussi refuser mon congé dans certaines conditions (notamment si l'activité de l'entreprise entre en concurrence avec Castorama).

Le congé pour création d'entreprise



CASTO +

Ce que Castorama fait en plus de la loi

- Durant mon congé pour création d'entreprise, je peux bénéficier d'un maintien des garanties mutuelle et prévoyance décès au même titre que les collègues actifs et aux mêmes conditions tarifaires.

Ce que je dois faire en tant que salarié(e)

- J'adresse ma demande à mon manager par lettre recommandée avec AR* ou lettre remise en main propre contre récépissé, au moins 2 mois avant la date de début du congé, en précisant la date à partir de laquelle j'entends en bénéficier et sa durée. Je précise également dans ce courrier l'activité que je compte créer ou reprendre.
- Si je souhaite renouveler mon congé, j'adresse ma demande à mon manager au moins 2 mois avant la fin de mon congé en cours.
- Si j'ai choisi un congé total, 3 mois avant mon retour de congé, je dois en informer mon manager, par lettre recommandée avec AR* ou lettre remise en main propre contre récépissé.
- Mon relai RH me répond dans un délai de 30 jours à compter de la réception de ma demande.
- A l'issue de ce congé, je retrouve mon précédent emploi ou un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente.
- Si je souhaite bénéficier d'un maintien des garanties mutuelle et prévoyance décès au même titre que les collègues actifs et aux mêmes conditions tarifaires, j'en fais la demande auprès de mon relai RH.

* Voir glossaire à la fin du guide



L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle



Ce que dit la loi

- Si je justifie d'une ancienneté d'au moins 36 mois, consécutifs ou non, dans l'entreprise et de 6 années d'activité professionnelle, je peux demander à bénéficier d'un congé sabbatique qui est un congé pour convenance personnelle.
- Je ne dois cependant pas avoir bénéficié dans l'entreprise au cours des 6 dernières années d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de transition professionnelle d'une durée d'au moins 6 mois.
- La durée de ce congé est comprise entre 6 et 11 mois.
- L'entreprise peut différer mon départ en congé sabbatique, sans justification dans la limite de 6 mois, ou à la date à laquelle le taux d'absences simultanées pour congé de création d'entreprise et/ou congé sabbatique dans l'établissement descend en-dessous d'un certain seuil. L'entreprise peut aussi refuser mon congé dans certaines situations.
- Pendant mon congé, je ne perçois pas de rémunération. Cette période n'est pas prise en compte pour le calcul de mes droits liés à mon ancienneté et mes droits à congés payés.
- A l'issue de ce congé, je retrouve mon précédent emploi ou un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente.

* Voir glossaire à la fin du guide

Le congé sabbatique

CASTO +



Ce que Castorama fait en plus de la loi

- Durant mon congé sabbatique, je peux bénéficier d'un maintien des garanties mutuelle et prévoyance décès au même titre que les collègues actifs et aux mêmes conditions tarifaires.

Ce que je dois faire en tant que salarié(e)

- J'adresse ma demande à mon manager par lettre recommandée avec AR* ou par lettre remise en main propre contre récépissé au moins 3 mois avant la date à laquelle je souhaite bénéficier du congé. Je précise dans ce courrier la durée souhaitée.
- Mon relai RH me répond dans un délai de 30 jours à compter de la réception de ma demande.
- Si je souhaite bénéficier d'un maintien des garanties mutuelle et prévoyance décès au même titre que les collègues actifs et aux mêmes conditions tarifaires, j'en fais la demande auprès de mon relai RH.

* Voir glossaire à la fin du guide



L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Le congé de solidarité internationale



Ce que dit la loi

- Si j'ai au moins 12 mois consécutifs ou non d'ancienneté dans l'entreprise, je peux demander à bénéficier d'un congé de solidarité internationale pour participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire ou d'une organisation internationale.
- La durée maximale de ce congé est de 6 mois (ou 6 semaines en cas d'urgence).
- Pendant ce congé, je ne suis pas rémunéré ; mais mes droits liés à l'ancienneté et à congés payés ne sont pas impactés.
- L'entreprise peut refuser ma demande de congé dans certaines conditions.



Ce que je dois faire en tant que salarié(e)

- J'adresse ma demande à mon manager par lettre recommandée avec AR* ou par lettre remise en main propre contre récépissé au moins 30 jours (ou 48h en cas d'urgence) avant la date à laquelle je souhaite bénéficier du congé. Je précise dans ce courrier la durée envisagée de l'absence et le nom de l'association ou l'organisation pour le compte de laquelle la mission sera accomplie.
- Mon relai RH me répond dans un délai de 15 jours à compter de la réception de ma demande (ou 24h en cas d'urgence).
- A mon retour, je remets à mon manager une attestation constatant l'accomplissement de la mission, délivrée par l'association ou l'organisation concernée.

* Voir glossaire à la fin du guide



L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les congés de projet de transition professionnelle et pour examen



Ce que dit la loi

Le congé de projet de transition professionnelle

- Le **Projet de Transition Professionnelle (« PTP »)** remplace le Congé Individuel de Formation (CIF). Il me permet de suivre à mon initiative et à titre individuel des actions de formation certifiante en vue d'une reconversion professionnelle.
- Je dois bénéficier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.
- L'entreprise peut reporter la date de début de mon entrée en formation lorsque le taux d'absences simultanées au titre du projet de transition professionnelle atteint un certain seuil, ou si mon absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables pour l'établissement.
- La durée du congé pour projet de transition professionnelle est alignée sur la durée de l'action de formation. Pendant ce congé, en cas d'accord de l'organisme paritaire agréé, je bénéficie de tout ou partie de mon salaire et de la prise en charge des frais afférents à la formation par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (ATPro). Ces coûts sont financés en priorité par la mobilisation des droits inscrits sur mon Compte Personnel de Formation (CPF*).

Les congés pour examen

- Dans le cadre du CPF de transition professionnelle, **un congé pour examen** peut être accordé. Il permet de s'absenter de son poste afin de préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle. Pour en bénéficier, il faut que l'action de formation soit suivie en tout ou partie durant le temps de travail, et il faut passer un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles. Le congé examen correspond à la durée de l'examen (exemple : si l'examen se déroule sur une journée, le congé examen dure 1 jour).
- Si je suis **apprenti**, je peux bénéficier d'un congé rémunéré de 5 jours ouvrables afin de préparer mes épreuves. Ce congé est pris dans le mois précédant les épreuves.

* Voir glossaire à la fin du guide



Ce que je dois faire en tant que salarié(e)

- Avant mon congé pour projet de transition professionnelle, je me rapproche de la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale dont dépend mon établissement ou mon domicile pour connaître les modalités administratives et les conditions de prise en charge de mon absence.
- Je fais ma demande de prise en charge financière auprès de cette commission après avoir réalisé une action de positionnement préalable avec l'organisme de formation, qui permet d'identifier mes acquis professionnels et d'adapter en conséquence le contenu et la durée de l'action de formation envisagée.
- Je formule par écrit ma demande de congé pour projet de transition professionnelle à mon manager, au plus tard 60 jours à l'avance lorsqu'il dure moins de 6 mois ou se déroule à temps partiel, ou 120 jours à l'avance lorsqu'il dure 6 mois et plus. Mon relai RH me répond dans les 30 jours suivant la réception de la demande.
- Pendant mon congé de projet de transition professionnelle, je transmets à mon manager un justificatif de l'organisme de formation attestant de mon assiduité à l'action de formation à la fin de chaque mois et à ma reprise du travail.

D'autres dispositifs d'accompagnement en formation professionnelle existent (validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle etc). Pour plus de renseignements, se rapprocher du relai RH.

* Voir glossaire à la fin du guide

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

| La retraite

Ce guide n'intègre pas la réforme des retraites en cours au jour de publication de ce guide



Ce que dit la loi

- L'âge légal minimum de départ à la retraite est fixé à 62 ans, si je suis né(e) à partir de 1955 et varie entre 60 et 62 ans si je suis né(e) avant 1955.
- A cet âge légal minimum, je peux partir à la retraite. Cependant, pour bénéficier d'une retraite à taux plein, je dois justifier d'un certain nombre de trimestres de cotisations (entre 160 et 172 trimestres, en fonction de mon année de naissance).
- Quel que soit le nombre de trimestres cotisés, je bénéficie d'une retraite à taux plein à partir d'un âge compris entre 65 et 67 ans si je suis né(e) avant 1955 et à partir de 67 ans si je suis né(e) en 1955 et après.
- Je peux augmenter le montant de ma retraite en continuant à travailler après l'âge légal de départ à la retraite et au-delà du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein.
- Certains dispositifs spéciaux me permettent de partir avant l'âge légal de départ à la retraite : la retraite anticipée (carrière longue, handicap lourd ou incapacité permanente lourde) et la retraite « pénibilité » (en raison d'une incapacité permanente lourde suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail).
- Il existe également un dispositif de retraite progressive qui facilite la transition vers la retraite, en permettant de cumuler une fraction de ma pension de retraite avec une activité à temps partiel, sans cesser d'acquérir des droits à retraite. Ce dispositif nécessite l'accord de l'employeur.
- Je suis retraité(e), je peux toutefois continuer à travailler en cumulant partiellement ou totalement mes revenus professionnels et ma pension de retraite. Ce dispositif de « cumul emploi retraite » ne génère aucun nouveau droit à retraite.



CASTO +

Ce que Castorama fait en plus de la loi

- J'ai 58 ans et plus, je m'interroge sur ma fin de carrière, sur ma vie de futur(e) retraité(e), sur la transition entre ma vie active et ma retraite ? Castorama propose une formation de 7 heures : « Je prépare mon projet retraite ».
- Si j'ai 55 ans et plus, Castorama accepte automatiquement ma demande de ne plus moduler.
- Castorama accepte automatiquement ma demande de passage à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive.

Ce que je dois faire en tant que salarié(e)

- Je suis régulièrement informé(e) de mes droits à la retraite grâce à un relevé de situation individuelle que la CNAV* (en région parisienne) ou la CARSAT* m'adresse. Je peux à tout moment consulter mes relevés sur le site internet www.lassuranceretraite.fr
- Pour connaître mes modalités de départ en retraite, je me rapproche de la CARSAT* ou de la CNAV* (en région parisienne) la plus proche de mon domicile, ainsi que de Malakoff Humanis qui est le prestataire de Castorama pour les retraites complémentaires ARRCO* et AGIRC* (par téléphone au 3983 du Lun. au Ven. de 8h30 à 18h30 ou en se rendant sur le site internet www.malakoffhumanis.com).
- Lorsque je souhaite partir à la retraite, je dois me rapprocher des organismes dont je dépends (mentionnés ci-dessus) pour compléter mon dossier de demande de départ à la retraite.
- Lorsque j'ai réceptionné l'accord de la CARSAT* ou de la CNAV*, j'adresse à mon manager mon souhait de départ à la retraite par lettre recommandée avec AR*.
- Lorsque je souhaite réduire mon activité chez Castorama dans le cadre de la retraite progressive, je remets ma demande à mon manager par lettre recommandée avec AR* ou lettre remise en main propre contre récépissé. Je transmets également cette demande à la CARSAT* ou à la CNAV* (en région parisienne).

* Voir glossaire à la fin du guide



Les dispositifs d'accompagnement en cas de difficultés

Castorama accompagne ses collègues tout au long de leur vie professionnelle au sein de l'enseigne, et propose des dispositifs pour les soutenir lorsqu'ils doivent faire face à des difficultés perturbant leur vie quotidienne :

- En cas de difficultés personnelles, je peux solliciter le **réseau d'assistantes sociales (RESSIF*)**. Pour avoir les coordonnées des interlocuteurs locaux du réseau, je me rapproche de mon relai RH ou je consulte l'affichage.
- En cas de difficultés financières, je peux également solliciter la **Commission Solidarité du Comité Social et Economique Central**. Pour avoir des informations, je me rapproche de son président par téléphone au **06.42.78.06.71**.
- Je peux également solliciter un « **prêt CSE*** ». Je me rapproche de mon relai RH pour plus de renseignements.
- Par ailleurs, je bénéficie du régime de **mutuelle et de prévoyance** de CASTORAMA. Pour plus de renseignements, je contacte Gras Savoye devenue Willis Towers Watson (Pour la mutuelle : les coordonnées sont précisées dans les Infos Utiles ; Pour la prévoyance : le contact se fait par téléphone au **01.49.31.15.51** ou par mail à l'adresse : **sinistres.prev@grassavoye.com** ou par courrier à Gras Savoye Prévoyance - TSA 64254 - 77 283 AVON Cedex). Si je suis en arrêt de travail depuis plusieurs mois, et sous certaines conditions, je peux bénéficier d'un dispositif d'accompagnement individualisé pour préparer ma reprise du travail (dispositif PREVIA). Pour plus de renseignements, je contacte mon relai RH. Si mon état de santé le nécessite, je suis accompagné(e) par le biais d'éventuelles mesures d'aménagement ou d'adaptation de mon poste de travail, en coordination avec le service de santé au travail et le cas échéant avec la mission handicap Castorama (pour les collègues reconnus travailleurs handicapés).
- Si je suis préoccupé(e) par une situation ou un comportement anormal, si je pense qu'il existe un risque pour Castorama et que cela concerne un vol, une fraude, un risque financier grave, la santé, l'hygiène et la sécurité, la protection de l'environnement, une discrimination ou un harcèlement sur mon lieu de travail, je peux le signaler 24h/24 et 7j/7 en toute confidentialité par le dispositif **Speak Up** (par téléphone au **0 800 91 89 06** ou par mail à <https://kingfisher.ethicspoint.com>).
- Si je suis victime de **violences conjugales**, je peux appeler l'un des deux numéros d'écoute téléphonique nationaux mis en place par le gouvernement (appels anonymes et gratuits) : le **3919 Violence Femmes Info** ou le **116 006 Victimes**, offrant une écoute et une orientation adaptée vers les dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge.
- Je peux bénéficier d'un **soutien psychologique** assuré par des psychologues professionnels du réseau **IAPR*** si je travaille en magasin après échange préalable avec mon relai RH magasin ou régional, et **ALTERHEGO*** si je travaille au siège.

* Voir glossaire à la fin du guide




Infos utiles

Pour mon dossier administratif ou ma paie

adresse toi au Call Mail Center dédié aux collègues Castorama.

 **0806 23 32 34**
du Lun. au Ven. de 9h à 14h

 **cmc.castorama@adp.com**
à toute heure


 **Pense à te munir de ton matricule présent sur ta fiche de paie. Sous réserve d'avoir rempli le document d'autorisation d'utilisation de l'adresse mail personnelle.**

Si je suis malade (maladie, accident de travail, accident de trajet, arrêt maladie pathologique)

Je me rends chez le médecin. Je préviens mon manager dès que possible et j'envoie obligatoirement mon arrêt maladie à : IJ Services (volet employeur) et à la CPAM (volet CPAM) dans les 48h.

 **maladie.castorama@fr.adp.com**
en précisant dans l'objet :
Castorama Magasin de «XXX» + matricule + nom

 **ADP Castorama**
IJ Services Magasin de «XXX»
2 rue Jean Mermoz
91080 COURCOURONNES

 **Attention, n'utilise que l'un des deux canaux et adresse tes volets 1 et 2 à ta CPAM. N'oublie pas d'indiquer l'adresse de l'employeur sur la prescription médicale (identification du magasin)**

Pour ma Mutuelle

Witiwi
internet : www.witiwi.fr
ou l'appli Santé WTW

 **0972 722 300** (appel non surtaxé)
du Lun. au Ven. de 8h à 20h

 **serviceclient@grassavoye.com**
à toute heure


 **WTW Santé- TSA 84 256**
77 283 AVON Cedex


Pour le placement de mes primes et la gestion de mon épargne

La BNP
internet :
www.epargne-retraite-entreprises.bnpparibas.com ou
l'appli Personeo

 **0 969 368 562** (appel non surtaxé)
du Lun. au Ven. de 8h30 à 18h30

 Merci d'utiliser la rubrique
Nous contacter de Personeo

 **BNP Paribas Épargne & Retraite**
Entreprises - TSA 80007
93736 BOBIGNY CEDEX 09

 **Merci d'indiquer votre numéro de compte ou votre identifiant pour un traitement plus rapide. Je recevrai mes identifiants après 3 mois d'ancienneté.**

Pour mes tickets restaurant

Edenred France
(+Appli MyEdenred)

Ai-je bien mes 3 mois d'ancienneté ? Si non, je dois patienter. Je me rapproche de mon relais RH et lui en fais la demande.

 **01 74 31 75 00**
01 78 91 74 10

Pour mon logement

Je peux me rapprocher de mon service RH pour avoir les informations, ou me connecter sur les sites partenaires.

Action Logement - www.actionlogement.fr

 **0 970 800 800**



CASTORAMA.manouvelleville.fr

 **0 969 390 396**
(appel non surtaxé)



Mieux Loger vos Salariés

 **09 71 04 10 41**



Mes sites et applis utiles

Castorama c'est aussi de nombreux sites et applis bien utiles

Inoway



Grâce à Inoway, je déclare en autonomie mon choix de travailler le dimanche pour l'année à venir. Je peux revenir sur mon choix quand je veux, en respectant un délai de prévenance d'un mois. Je peux également y faire mon choix de rémunération du Dimanche (Employés et Agents de maîtrise).



360 learning

C'est l'appli pour retrouver toutes mes formations sur MyCampus. Et comme pour MyCampus, je me connecte avec mon matricule !



C ma boutique Disponible sur l'intranet Castorama, je peux commander mes vêtements de travail en toute autonomie grâce à mes points.



Mutuelle Sur le portail witiwi.fr ou l'appli WTW, J'accède à ma carte Tiers payant et peux suivre mes remboursements de santé, contacter la mutuelle.



Digiposte Afin de simplifier ma vie administrative et dans l'optique de moderniser nos pratiques avec des solutions plus écologiques, Castorama a souhaité dématérialiser mes bulletins de paie dans un coffre-fort sécurisé Digiposte.



En 2023, Yammer devient Viva Engage C'est notre réseau social d'entreprise interactif qui nous permet de nous exprimer collectivement et de partager de bonnes pratiques. Je peux me connecter via l'intranet ou sur l'appli.



Boost'n Go Castorama s'est associé avec United Heroes pour développer le programme Boost N Go, un dispositif qui promeut le sport et le bien-être et répond à 4 grands enjeux : cohésion, marque employeur, qualité de vie au travail et responsabilité sociétale. Je m'inscris !



Epargne entreprise / BNP Paribas Je retrouve mon compte Épargne Entreprise sur le site ou l'appli qui me permettra de : affecter mes primes d'intéressement et de participation / faire des versements ou saisir des remboursements / modifier mes données personnelles / consulter l'évolution de mon épargne et transférer ou arbitrer mes fonds.



Tickets resto l'appli MyEdenred me permet de tout gérer en quelques clics : activation de ma carte Ticket Restaurant, consultation de mon solde et paiement sans contact, récupération du code PIN, accès à des réductions et des bons plans...



Action Logement Grâce à action logement.fr, Castorama me permet de bénéficier de services exclusifs pour faciliter mon accès au logement : louer, bouger, acheter, faire des travaux ou surmonter des difficultés



Mieux Loger Vos Salariés m'accompagne dans mes recherches de logement, mes besoins de déménagement, de travaux, de mise en location ou d'économies d'énergie. Ligne dédiée au 09.71.04.10.41



Téléchargeable sur :



Pour plus d'information, rdv sur l'intranet / **Moi collaborateur**

Glossaire



► Abréviations

- **AGIRC** (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres) : gère le régime de retraite des cadres du secteur privé.
- **AJPA** (Allocation Journalière du Proche Aidant)
- **ALTERHEGO** : Cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé dans la prévention des risques psychosociaux, regroupant des psychologues professionnels
- **AR** (Accusé Réception) : se dit d'un courrier pour lequel on attend une confirmation de réception.
- **ARRCO** (Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des salariés) : gère le régime de retraite complémentaire de l'ensemble des salariés du secteur privé, cadres compris.
- **CAF** (Caisse d'Allocations Familiales) : organisme public chargé de verser les aides à caractère familial.
- **CARSAT** : Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail.
- **CNAJAP** : Centre National des demandes d'Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie.
- **CNAV** : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.
- **CPAM** (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) : organisme, lié à la santé et exerçant une mission de service public en France qui assure les relations de proximité avec les publics de l'assurance maladie.
- **CPF** (Compte Personnel de Formation)
- **CSE** (Comité Social et Economique) : Comité composé de représentants du personnel disposant d'attributions économiques, sociales et culturelles.

- **EA** (Entretien d'Activité) : entretien annuel entre un salarié et son manager portant sur l'évaluation des performances et des compétences.
- **EP** (Entretien Professionnel) : entretien annuel portant sur les perspectives d'évolution professionnelle
- **IAPR** : Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources, regroupant des psychologues professionnels
- **IJSS** (Indemnité Journalière de la Sécurité Sociale) : indemnité attribuée par la Sécurité Sociale.
- **JRTT** (Jour de Réduction du Temps de Travail) : jour de repos attribué au salarié en compensation d'une durée de travail supérieure à 35 heures hebdomadaires.
- **NAO** : Négociation Annuelle Obligatoire
- **PMA** : Procréation Médicalement Assistée
- **RESSIF** : Réseau des Services Sociaux Interentreprises de France

► Vocabulaire

- **Ascendant** : de qui on est né (parents, grands-parents, arrière-grands-parents, etc.)
- **Descendant** : qui sont nés de nous (enfants légitimes ou naturels reconnus)
- **Jours ouvrés** : jours travaillés
- **Jours ouvrables** : du lundi au samedi compris.
- **Jours calendaires** : tous les jours de la semaine, y compris les samedis et dimanches.

Mai 2023

Réalisation Castorama France - Direction des Ressources Humaines

Le contenu de ce guide a un caractère informatif. Parce que la liste des thèmes abordés n'est pas exhaustive et que les dispositifs légaux et conventionnels présentés peuvent avoir évolué depuis la publication de ce guide, nous vous invitons à vous **rapprocher de votre Relai RH pour tout complément d'information.**