

Versione **FRANCESE**



La Consigliera
di parità provinciale



PROVINCIA
DI TORINO



i
nostri
auguri
tra
opportunità
e diritti!

dalle consigliere di parità della provincia di torino
Via Maria Vittoria 12 - Torino - Tel. 011.8612771

UFFICIO CONSIGLIERE DI PARITÀ

Via Maria Vittoria, 12 - Torino

Tel. 011 8612771

e-mail: consigliera_parita@provincia.torino.it

Sito internet: www.consiglieraparitatorino.it

Centri per l'impiego della Provincia di Torino

Questo testo è stato realizzato grazie a:

Laura Cima e Ivana Melli

Le Consigliere di Parità della Provincia di Torino.

Per le traduzioni si ringrazia:

Chinzica Soldano - Inglese

Haznedadari Yllka - Albanese

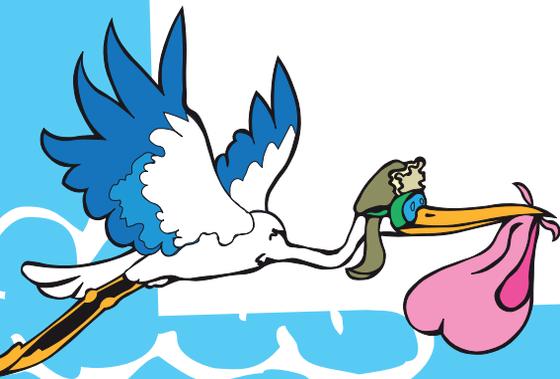
Les cultures Onlus

Mustafà Abdel Wahed - Arabo

Sandy Machal - Francese

Flor Vidaurre e Esther Correa - Spagnolo

Costanda Ripca - Rumeno



"Chaque enfant est un être nouveau, un prophète potentiel, un nouveau principe de l'esprit, une nouvelle étincelle de lumière... »

R.D. Laing

Cara mamma, caro papà

C'est avec un immense plaisir que nous participons à ta joie pour l'arrivée de ton enfant et avec ce manuel reçois nos plus vives congratulations.

Nous avons pensé que ce petit fascicule pourrait t'être utile. Il contient les principaux avantages qu'une maman peut bénéficier après la naissance de son enfant jusqu'à l'âge de ses huit ans.

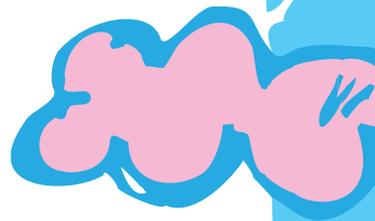
Nous espérons que tu pourras évaluer sereinement les différentes possibilités offertes par les dispositions en matière de travail, prévues par la Loi 151/2001 et résumées dans les fiches de cette publication.

Qu'elles puissent t'être utiles et te permettre de suivre ton enfant tout au long de sa croissance ainsi que te consentir de concilier et d'organiser tes nouveaux temps de vie et de travail.

Pour en savoir plus, nous t'invitons à consulter les adresses reportées à la dernière page.

En te renouvelant nos meilleurs vœux nous restons à ta disposition.

Consigliera di Parità della Provincia di Torino





CONGÉS DE MATERNITÉ

Après la naissance de ton enfant tu ne dois pas aller au travail pour une période qui s'appelle **congé de maternité**.

Il dure deux mois avant la naissance et trois mois après ou alors un mois avant la naissance et quatre mois après.

Si l'enfant est né prématuré par rapport à la date prévue, tu peux également rester à la maison les jours que tu n'as pas utilisés avant l'accouchement.

C'est très important: Rappelle -toi de présenter à ton employeur le certificat de naissance ou une déclaration substitutive dans les trente jours qui suivent.

Tu recevras 80% de ton salaire (de nombreux contrats prévoient l'intégration à 100%) et ta période d'absence est comptabilisée comme ancienneté de travail, de même que pour le treizième mois et que pour les congés payés.

Sache que si tu veux profiter de congés ou de permissions tu as le droit de les demander en complément du congé de maternité.

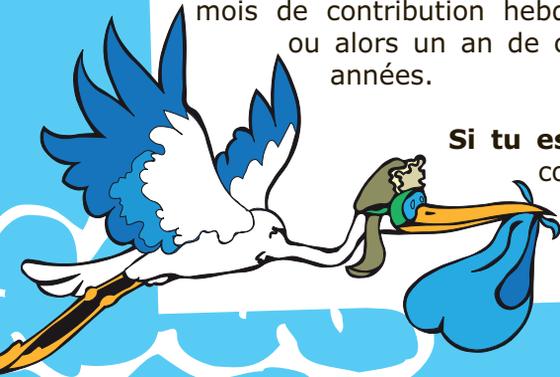
Si tu es en mobilité du travail, le congé ne se calcule pas pendant la période de permanence dans les listes, alors que l'indemnité de mobilité te sera toujours versée pour la période maximale prévue.

Tu n'es pas éliminée des listes si pendant le congé tu refuses une offre de travail ou de participation à un cours de formation.

Si tu as été licenciée pour cessation d'activité de l'entreprise ou si à l'échéance de ton contrat celui-ci ne t'a pas été renouvelé, tu recevras également l'indemnité de maternité.

Même si tu es femme de ménage, tu as droit au congé de maternité mais pour obtenir l'indemnité tu dois avoir au moins 6 mois de contribution hebdomadaire dans l'année précédente ou alors un an de contribution lors des deux dernières années.

Si tu es indépendante tu peux utiliser le congé de maternité et demander à ta société de prévoyance l'indemnité de maternité dont le montant varie en fonction de ton activité.





(pour plus d'informations tu peux t'adresser directement à la société de prévoyance).

Si tu es chef d'entreprise tu as droit, toi aussi, au congé de maternité après avoir présenté un demande à INPS. (pour plus d'informations tu peux t'adresser directement à la société de prévoyance).

Si tu as un «contrat à projet» (contratto a progetto) tu peux utiliser le congé de maternité jusqu'à 180 jours et tu as droit à une indemnité si tu as versé des contributions à la gestion séparée de l'INPS. (pour plus d'informations tu peux t'adresser directement à la société de prévoyance).

Dans le cas d'adoption ou de tutelle d'enfants n'ayant pas plus de 6 ans, il est possible de demander le congé de maternité et si les enfants viennent d'un pays étranger, même s'ils ont plus de 6 ans!

Si tu travailles à temps partiel, aussi bien de type horizontal, vertical ou cyclique, toutes les dispositions prévues par la loi pour les dépendants à plein temps sont valables, sauf pour les jours de repos, comme tu le verras plus en avant.

En cas de modification du rapport de travail de temps partiel à temps complet pendant le congé de maternité, pour le calcul de l'indemnité de maternité on considère la rétribution la plus favorable.

En cas de temps partiel cyclique (c'est à dire pour une période de l'année), si le congé de maternité commence pendant la phase de travail ou avant les 60 jours à partir du dernier jour travaillé, la prestation de maternité est versée pour toute la

durée même s'elle coïncide avec la pause contractuelle.

Par contre, si le congé de maternité commence au-delà des 60 jours à partir du dernier jour travaillé, l'indemnité de maternité est versée seulement pour les jours de travail et non pendant les pauses non travaillées.



CONGÉ PARENTAL

Si tu as un travail dépendant, pour l'abstention maternité, tu peux demander un arrêt facultatif du travail, qui s'appelle congé parental. Sache que vous pouvez toi et le papa, bénéficier du **congé parental** en même temps.

Le droit peut-être exercé jusqu'aux 8 ans de l'enfant, pour une **période continue ou fractionnée** d'une durée maximum de 6 mois.

Ceci signifie que tu peux le prendre même pour un seul jour.

Dans le cas où tu serais l'unique parent, tu as le droit de bénéficier d'une période de congé continue ou fractionnée pour la durée maximum de 10 mois.

Rappelle-toi que tu dois prévenir ton employeur au moins 15 jours avant la date pendant laquelle tu veux commencer l'abstention.

En ce qui concerne l'indemnité l'INPS te versera 30% de la rétribution jusqu'aux 3 ans de ton enfant. Après cela, tu ne percevras aucune rétribution à moins que ton revenu soit inférieur à 2,5 fois le traitement minimum de la pension. (pour plus d'informations tu peux t'adresser directement à la société de prévoyance).

La période du congé est calculée en fonction de l'ancienneté de service.

Si tu es indépendante et que tu sois maman d'un enfant né à compter du 1^o janvier 2000 tu as droit au congé parental compris du traitement économique pendant la période allant des 3 mois à la première année de l'enfant.

Un maxi amendement de la loi des finances 2007 a prévu qu'aux travailleuses à projet (a progetto) et catégories similaires inscrites à la gestion séparée de l'INPS, non titulaires de pension et non inscrites à d'autres formes de prévoyances obligatoires, qu'elles aient titre à l'indemnité de maternité, soit versé pour les événements d'accouchement vérifiés à compter du 10 janvier 2007 un traitement économique pour congé parental, dans la limite d'une période allant de 3 mois à la première année de vie de l'enfant. Cette mesure étant égale à 30% du revenu pris en référence pour le paiement de l'indemnité de maternité.

Le même traitement s'applique aussi aux parents adoptifs et /ou tuteurs pour des entrées en famille à compter de la même date c'est

REPOS JOURNALIERS

Pendant la première année de vie de l'enfant tu peux user d'un droit de repos journaliers.

Si tu as un **horaire de travail supérieur à 6 heures** tu peux disposer de deux heures de repos même cumulables dans la journée.

Si tu as un **horaire inférieur à 6 heures** tu peux disposer d'1 seule heure de repos.

Dans le cas où tu bénéficieras de crèche ou de structure habilitée instituée par l'entreprise dans l'unité productive ou dans les alentours immédiats, la période de repos a la durée d'1/2 heure.

Dans le cas d'accouchement multiple les repos redoubles et les heures ajoutées peuvent être utilisées par le papa.

Dans le cas d'adoption ou de tutelle tu peux utiliser les mêmes règles au plus tard avant la première année de l'enfant.

Les repos journaliers sont considérés heures de travail à tous les effets, donc si dans ton entreprise est prévu un ticket repas, tu as droit à une rémunération.

Sache que d'un point de vue rétribution les repos correspondent à tous les effets à la durée et à la rétribution du travail.

Donc l'INPS intervient sur l'ensemble du montant de la rétribution.

CONGÉS ET PERMIS POUR LA MALADIE DE TON ENFANT

Si ta fille ou ton fils tombe malade rappelle-toi que les congés sont un droit, en alternance avec le papa jusqu'aux 8 ans de l'enfant. Le congé est attribué au parent faisant la demande et donc l'autre parent n'en a pas le droit.

Jusqu'à l'âge de 3 ans - Pour les périodes correspondant à la maladie de chacun des enfants, tu peux t'absenter du travail jusqu'à la complète guérison. Dans le cas d'adoption et de tutelle l'âge limite est élevé à 6 ans.

De 3 à 8 ans - Si ton enfant tombe malade tu peux t'absenter du travail pour une période maximum de 5 jours ouvrables à l'année pour chaque enfant (également pour les adoptions et tutelles).

Cependant, dans le cas où à l'acte de l'adoption ou de la tutelle, le mineur aurait un âge compris entre 6 et 12 ans, le congé pour maladie de l'enfant peut être un droit dans les 3 premières années depuis l'entrée du mineur dans la famille.

Rappelle-toi de présenter le certificat de maladie relâché par un médecin spécialiste du Service Sanitaire National ou conventionné. Pour ce type de congé le contrôle fiscale de la maladie n'est pas prévu.

Dans le cas où ton enfant serait hospitalisé pendant tes congés sache que ces derniers peuvent être suspendus pour toute la durée de l'hospitalisation. D'un point de vue de la rétribution sache qu'aucune indemnité n'est prévue, les congés sont utiles pour le calcul de l'ancienneté, mais pas pour les congés annuels et les mensualités ajoutées.

En ce qui concerne le traitement de prévoyance sache que la période de congé avant les 3 ans de ton enfant prévoit la contribution figurative, entre 3 et 8 ans la contribution est figurative réduite.



Enfant avec un grave handicap

Dans le cas où ton enfant serait porteur d'un handicap grave, d'après les critères établis par la loi 104/92, les permis et les repos prévus par cette même loi peuvent être cumulés avec le congé parental et avec le congé pour maladie.

Jusqu'aux 3 ans de l'enfant

- Extension du congé parental à 3 ans maximum si ton enfant n'est pas hospitalisé dans un institut spécialisé à temps plein.
- Droit à 2 heures de repos par jour.

D'un point de vue de la rétribution dans le cas de prolongement de la période de congé parental, l'indemnité correspond à 30% de la rétribution.

En ce qui concerne par contre les repos journaliers et les permis mensuels, la rétribution est complète.

Sur le plan de la prévoyance la contribution est figurative dans toutes les situations.



LES DROITS

Maintient de ton poste de travail: mansions, siège et rôle

À ton retour de congé de maternité tu as le droit de conserver ton poste de travail, dans le même siège ou auprès d'un autre siège de la même municipalité et tu as le droit d'y rester jusqu'à la première année de ton enfant. Tu devras être affectée aux mêmes mansions que tu effectuais avant ton congé ou alors à d'autres mansions que le contrat collectif considère équivalentes.

De même que pour un retour d'un congé parental, après un permis ou un repos tu as les mêmes droits.

Interdiction de licenciement

Sache que tu ne peux pas être licenciée du début de la grossesse (même si ton employeur n'en était pas encore informé) jusqu'à la première année de ton enfant.

Par contre le licenciement peut être prévu:

- S'il y a une faute grave de ta part qui constitue une juste cause
- Si l'entreprise où tu étais placée cesse l'activité
- S'il la prestation pour laquelle tu étais embauchée est terminée ou que le contrat soit expiré
- Si tu n'as pas été retenue après la période d'essai

Sur cette dernière hypothèse il faut cependant vérifier qu'il n'y ait pas eu une discrimination justement parce que tu es tombée enceinte.

Tu ne peux pas non plus être suspendue du travail à moins que soit suspendue l'activité de ton entreprise ou de ton secteur et tu ne pas non plus être mise en mobilité.

Tu ne peux pas être licenciée sous peine que tu demandes les congés parentaux ou que tu t'absentes pour maladie de l'enfant.



Démissions

Si tu présentes ta démission volontairement avant les 1 an de ton enfant tu as le droit de réclamer les mêmes indemnités prévues en cas de licenciement et tu ne dois pas communiquer avec le préavis prévu dans le contrat.

Sache que les démissions ne sont pas valables si elles ne sont pas validées par l'Inspecteur du Travail.

Interdiction de travail de nuit

Jusqu'au 1 an de l'enfant tu ne peux pas travailler entre 24 heures et 6 heures du matin, par contre tu n'es pas obligée de travailler de nuit jusqu'à ce que ton enfant n'ait pas 3 ans.

Si tu es le seul parent tuteur de l'enfant qui vit avec toi tu n'es pas obligée de travailler de nuit jusqu'à ce qu'il ait 12 ans.

Si tu as en charge un enfant ou une autre personne handicapée tu n'es jamais obligée de travailler de nuit.

Possibilité de faire une demande anticipée de ses indemnités de départ

Pour soutenir les frais d'un congé parental pour lequel tu as une indemnité réduite, tu as le droit de réclamer à ton employeur un avancement sur tes indemnités de départ et ce de la même manière pour les frais médicaux que pour l'achat de la maison.





QUELQUES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES...

Nous te rappelons qu'il est possible de demander le temps partiel aux sens de la loi 53/2000 comme mesure orientée pour favoriser la conciliation des temps de vie et de travail.

Il n'existe pas une obligation de loi qui impose à l'entreprise de te concéder le temps partiel, mais dans le cas où il ne te serait pas accordé tu peux essayer d'en parler avec nous Conseillers, de manière à tenter une médiation avec l'entreprise dans laquelle tu travailles.

Essaye également de demander à ton entreprise s'il elle a introduit des moyens de conciliation de temps de vie et de travail et /ou des formes de flexibilité d'horaire.

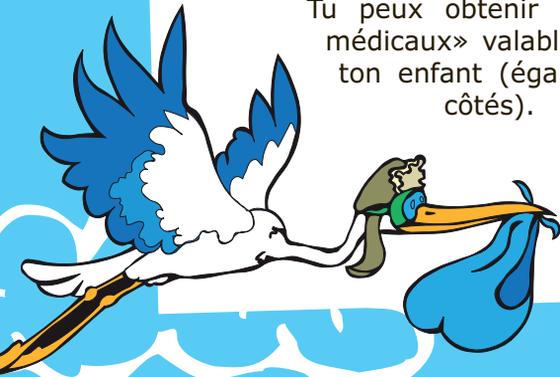
De nombreux avantages sont prévus pour les entreprises qui proposent ce genre d'initiatives, à partir de l'art.9 de la loi 53/2000, au Fond Social Européen.

Si l'entreprise n'en avait pas encore introduit, tu peux te faire promoteur, en mettant la société en contact avec nous pour d'éventuelles informations.

Si tu attends un enfant ou si tu es irrégulière

Sache que dans le respect de la vie privée, tu as le droit d'accéder gratuitement aux soins médicaux et hospitaliers d'urgence mais aussi à des soins continuels pendant la grossesse et au moment de l'accouchement auprès des hôpitaux du Service Sanitaire National. Pour cela tu peux t'adresser à l'ASL, aux services Sociaux de la Municipalité ou encore au Service de Consultation Familial.

Tu peux obtenir un «permis de séjour pour soins médicaux» valable jusqu'au septième mois de vie de ton enfant (également pour ton mari s'il vit à tes côtés).



Si tu ne peux pas garder ton enfant

Sache que tu peux accoucher à l'hôpital dans le plus grand anonymat, ton enfant sera adopté par une famille qui s'occupera de lui avec amour.



Per saperne di più:

sulle norme a favore della Maternità/Paternità e dei congedi parentali puoi rivolgerti:

To find out more about laws concerning maternity, paternity and parental leave please contact:

Afin d'en savoir plus sur les lois en faveur de la maternité et de la paternité et sur les congés parentaux vous pouvez vous adresser:

والاجازات الوالدية للمزید من العمل ومات حول قوانین الامومة والابوة ،
بالمكان مراجعة:

Pentru mai multe informatii privind normele si concediile de maternitate/paternitate va puteti adresa la:

Para obtener mayor información sobre las normas a favor de la Maternidad/Paternidad y de los permisos parentales puede dirigirse a:

Ufficio Consigliere di Parità

Via Maria Vittoria, 12 - Torino

Tel. 011.8612771

e-mail: **consigliera_parita@provincia.torino.it**

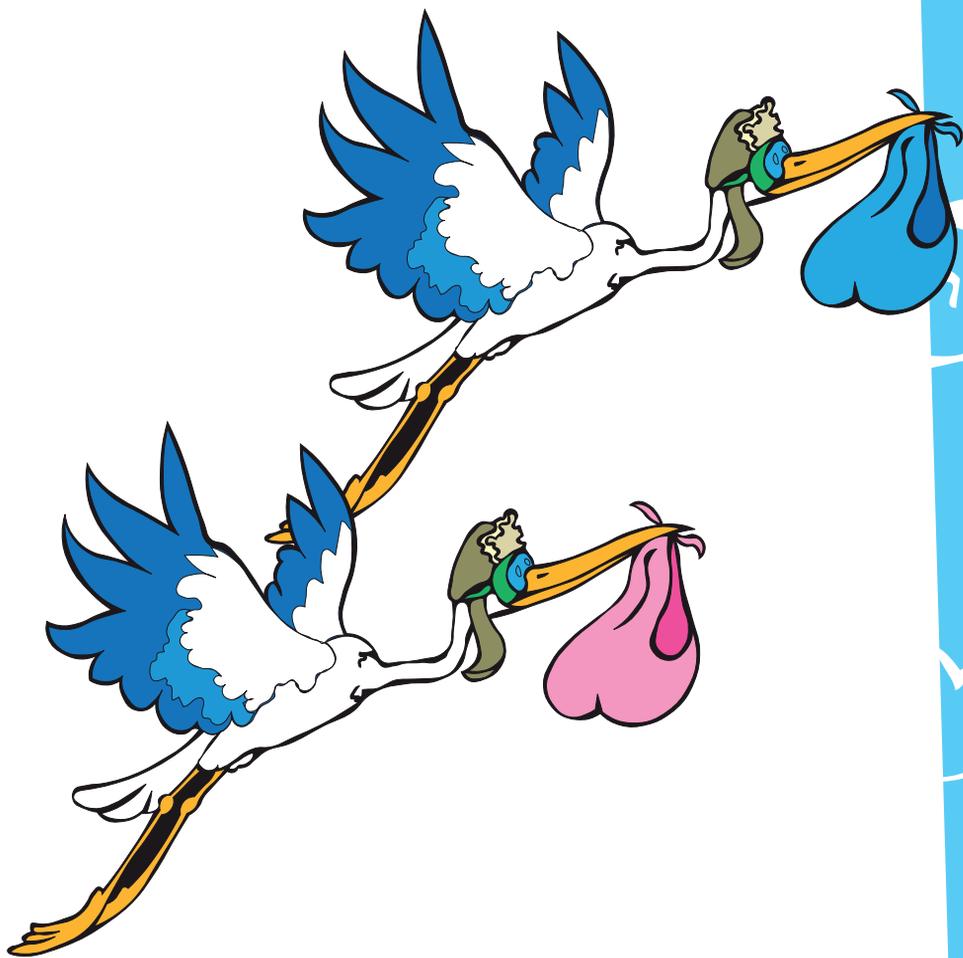
Sito internet: **www.consiglieraparitatorino.it**

Centri per l'Impiego della Provincia di Torino

Le **Referenti di Parità** operative presso i **Centri per l'Impiego della Provincia di Torino**.

È preferibile contattarle telefonicamente per informazioni e/o prenotazioni.

- Direzione Provinciale del Lavoro - Servizi Ispettivi
Via Arcivescovado, 9 - Torino.
- OO.SS - Organizzazioni sindacali presenti direttamente nell'azienda o sul territorio provinciale.



Versione **FRANCESE**



La Consigliera
di parità provinciale



PROVINCIA
DI TORINO



i
nostri
auguri
tra
opportunità
e diritti!

dalle consigliere di parità della provincia di torino
Via Maria Vittoria 12 - Torino - Tel. 011.8612771