PUIG

Politique globale de congé parental minimum

Politique globale de congé parental minimum 4
Contexte 4
Objectif 5
Champ d'application 5
Principes 5
Contenu 6
1. Définitions 6
2. Éligibilité 7
3. Normes minimales globales 7
4. Programme "Stay in Touch" 9
5. Modalités de télétravail 9
6. Allaitement 9
7. Protection contre les traitements défavorables et sécurité de l'emploi 10
Approbation, publication et révision 10
Annexe – FAQ 11

La présente Politique a été rédigée et approuvée en anglais. Les traductions dans d'autres langues sont fournies à titre informatif uniquement. En cas de divergence ou de différence d'interprétation, la version anglaise prévaut.



Politique globale de congé parental minimum

Contexte

Dans le cadre de la stratégie de développement durable de **Puig**[1] et guidés par nos valeurs, de notre code éthique et de notre politique en matière de droits de l'homme, nous nous engageons à promouvoir une culture de respect, d'intégrité et d'attention portée aux personnes. Nous croyons en la création d'un environnement où les salariés peuvent s'épanouir tant sur le plan personnel que professionnel. Nous reconnaissons que l'arrivée d'un enfant et la prise en charge d'une famille tout en menant une carrière constituent des expériences de vie importantes. La présente politique définit les droits au congé parental qui favorisent le bien-être et la continuité de la carrière. Prendre du temps pour sa famille n'est pas seulement encouragé ; c'est une valeur à part entière, en phase avec notre identité d'entreprise.

[1] « Puig » désigne la société Puig Brands, S.A., ses filiales et autres entités pouvant être constituées à l'avenir et dans lesquelles Puig Brands, S.A. détient ou pourrait détenir un contrôle direct ou indirect, conformément à l'article 42 du Code de commerce espagnol.

Objectif

La présente politique définit des normes minimales globales en matière de congé parental, afin d'aider les salariés à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles liées à la naissance d'un enfant, ou lorsqu'un enfant rejoint la famille par le biais d'une adoption, d'un placement en famille d'accueil, d'une tutelle légale, d'une relation de beau-parent ou d'une maternité de substitution (lorsque celle-ci est légalement reconnue dans la juridiction applicable).

Champ d'application

La présente politique s'applique à tous les salariés de **Puig** entretenant une relation de travail directe avec une entité du groupe **Puig**, quel que soit leur lieu d'affectation. Les stagiaires, consultants, prestataires indépendants et personnel tiers en sont exclus.

En tant que norme minimale globale, la présente politique définit les conditions de base du congé parental rémunéré au sein de **Puig**. Elle peut être adaptée ou étendue par des unités opérationnelles spécifiques ou des marchés locaux dans le cadre de leurs propres dispositifs, à condition qu'elles restent conformes aux principes et aux exigences minimales établis ici.

Principes

- **Culture inclusive**: chez **Puig**, nous nous engageons à créer une culture inclusive qui soutient l'égalité entre les sexes et valorise la diversité de toutes les structures familiales. Notre approche du congé parental repose sur les responsabilités liées à la prise en charge des enfants, quel que soit le genre, et reflète notre conviction que chaque famille est unique.
- **Non-discrimination et protection contre tout traitement défavorable**: **Puig** s'engage à garantir que les salariés puissent demander ou prendre un congé parental sans subir aucune discrimination ni aucun traitement défavorable.
- **Respect des normes internationales:** Nous respectons les normes internationales, notamment les principes clés de la Convention n° 183 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la protection de la maternité, qui fixe des normes minimales en matière de protection de la maternité.

- **Respect de la législation locale:** la présente politique est conçue pour se conformer à l'ensemble de la législation locale applicable. Lorsque les lois locales ou les politiques existantes étendent les avantages au-delà de la norme minimale décrite ici, ce sont les dispositions les plus favorables qui s'appliquent. Aucune disposition de la présente politique n'a pour but de prévaloir sur des pratiques locales plus avantageuses.

Contenu

1. Définitions

- Enfant : toute personne âgée de moins de 18 ans (ou n'ayant pas atteint l'âge de la majorité tel que défini par la législation locale, si celui-ci est inférieur) qui est confiée à la garde et à la charge d'un éligible par le biais d'une naissance, d'une adoption, d'un placement en famille d'accueil, d'une tutelle légale, d'une relation de beau-parent ou d'une maternité de substitution (lorsque celle-ci est légalement reconnue dans la juridiction applicable). Aux fins de la présente politique, le congé parental s'applique dès qu'un enfant est confié pour la première fois à la garde et à la charge d'un parent d'accueil, quel que soit l'âge de l'enfant à ce moment-là, à condition que celui-ci remplisse les critères d'âge susmentionnés.
- Congé parental : le congé rémunéré accordé en vertu de la présente politique afin de permettre à un parent ou tuteur éligible d'accueillir un enfant, de créer des liens avec lui et de s'en occuper, en lien avec une naissance, une adoption, un placement en famille d'accueil, une tutelle légale, une relation de beau-parent ou une maternité de substitution (lorsqu'elle est légalement reconnue dans la juridiction applicable). Il est accessible à tous les parents et tuteurs, indépendamment de leur genre ou de la manière dont l'enfant rejoint la famille.
- Aide principal: tout salarié reconnu par la législation locale comme la personne responsable de la prise en charge quotidienne et continue d'un enfant par le biais d'une naissance, d'une adoption, d'une gestation pour autrui (lorsqu'elle est légalement reconnue), d'un placement en famille d'accueil, d'une tutelle légale, d'une relation de beau-parent ou de tout autre moyen légalement reconnu dans sa juridiction.
- Aide secondaire : tout salarié qui apporte son soutien à l'aide principal dans un rôle secondaire après avoir assumé la responsabilité légale d'un enfant par naissance, adoption, gestation pour autrui (lorsqu'elle est légalement reconnue), placement en famille d'accueil, tutelle légale, statut de beau-parent ou tout autre moyen légalement reconnu dans sa juridiction.

- Salaire annuel de base (SAB) : salaire annuel fixe en espèces d'un salarié, avant impôts et cotisations sociales. Il exclut les avantages sociaux, les rémunérations en nature, les indemnités et les rémunérations variables, y compris les primes à court terme.

2. Éligibilité

Les salariés sont éligibles aux avantages prévus par la présente politique à l'occasion de la naissance d'un enfant ou lorsqu'un enfant est confié à leur garde par le biais d'une adoption, d'un placement en famille d'accueil, d'une tutelle légale, d'une relation de beau-parent ou d'une maternité de substitution. L'événement donnant droit à ces avantages doit être légalement reconnu dans la juridiction du salarié.

Dans les cas de maternité de substitution où l'accord est légalement reconnu et où la tutelle légale est accordée à un stade ultérieur, **Puig** accordera un congé parental dès que le salarié aura pris effectivement la garde de l'enfant, même si les formalités juridiques ne sont accomplies qu'ultérieurement, sous réserve de la législation locale. Dans les juridictions où la maternité de substitution n'est pas légalement reconnue, cette disposition ne s'applique pas, et l'éligibilité du salarié sera déterminée sur la base de tout autre événement éligible applicable (par exemple, l'adoption ou la tutelle légale) pouvant découler des mêmes circonstances.

Aucune condition d'ancienneté minimale ne s'applique, sauf dans les pays où la législation locale exige ou autorise explicitement l'application d'une période minimale d'emploi avant que les prestations de congé parental puissent être accordées.

Dans ces juridictions, la durée minimale d'ancienneté applicable sera celle établie par la législation locale, et **Puig** appliquera cette exigence légale comme seuil d'éligibilité.

3. Normes minimales globales

- Congé rémunéré pour les aidants principaux et secondaires
  - Aide principal(e): chaque aide principal(e) bénéficiera d'au moins 14 semaines de congé, rémunérées à 100 % de son salaire annuel de base (SAB).
  - Aide secondaire: chaque aide secondaire bénéficiera d'au moins 4 semaines de congé, rémunérées à 100 % de son salaire annuel de base (SAB).

Lorsque la législation locale ne définit pas les rôles des aidants, les salariés peuvent choisir de prendre leur congé en tant qu'aidant principal ou secondaire. Cette décision est soumise aux lois et politiques locales applicables, ainsi qu'à un examen par les ressources humaines, qui peut inclure une demande de justification raisonnable et de pièces justificatives.

- **Comment ce congé s'articule-t-il avec les prestations légales**? Le congé parental rémunéré par **Puig** ne s'ajoute pas au congé parental légal ; il inclut et remplace les prestations de congé parental prévues par la législation locale. Si la durée totale du congé légal accordé avant et après la naissance, l'adoption ou le placement est inférieure à 14 semaines pour un aide principal ou à 4 semaines pour un aide secondaire, ou si ce congé est rémunéré à moins de 100 % de l'SAB, Puig complétera ce montant afin que les salariés perçoivent au moins le minimum applicable de 14 semaines ou de 4 semaines, rémunéré à 100 % de l'SAB.
- **Demande et planification du congé**: le calendrier et les modalités de prise du congé respecteront les exigences légales locales, y compris, le cas échéant, toute disposition permettant de prendre le congé avant ou après l'événement ouvrant droit. Lorsque les règles locales ne les précisent pas, le salarié et son équipe RH locale conviendront des modalités. Les salariés sont encouragés à informer leur équipe RH locale suffisamment à l'avance des dates de congé prévues afin de permettre une prise de relais en douceur, sauf si une naissance, un placement ou tout autre événement rend cela impossible.
- **Flexibilité dans la mise en œuvre des politiques locales**: les politiques locales peuvent faire preuve de souplesse dans la mise en œuvre du congé parental, à condition que, pendant la durée de ce congé, elles garantissent au moins l'équivalent de 100 % de l'SAB applicable pendant 14 semaines pour un aide principal, ou pendant 4 semaines pour un aide secondaire.
- **Les politiques locales peuvent aller au-delà du minimum global:** chaque entité locale doit disposer d'une politique locale en matière de congé parental. Les politiques locales peuvent offrir des conditions plus généreuses afin de refléter la législation, les coutumes ou les pratiques du marché locales, mais elles ne peuvent en aucun cas offrir moins que la norme minimale globale définie dans la présente politique. Chaque entité locale doit revoir et, si nécessaire, adapter sa politique locale en matière de congé parental afin de garantir sa conformité avec la présente politique au plus tard le 31 décembre 2026.

4. Programme “Stay in Touch”

Sous réserve d’un accord préalable avec **Puig**, et si la législation locale applicable le permet, les salariés en congé parental peuvent choisir, à leur entière discrétion, de participer à des activités en ligne de maintien du lien, telles que des sessions de formation ou des échanges informels. Ces activités ont pour seul objectif de faciliter une transition en douceur vers le retour au travail et d’aider à maintenir un sentiment d’appartenance au lieu de travail.

La participation est strictement volontaire, doit faire l’objet d’une demande auprès du service des ressources humaines local et doit respecter la législation locale en vigueur. Les activités doivent être adaptées aux préférences de chacun et peuvent être modifiées à tout moment pendant la durée du congé. Ces interactions sont entièrement facultatives et n’interrompront ni ne modifieront la durée du congé ou le droit à rémunération.

Ce programme s’applique uniquement aux juridictions où de telles interactions pendant le congé parental sont légalement autorisées.

5. Dispositions relatives au télétravail

Puig peut envisager, le cas échéant, un dispositif temporaire de télétravail d’une durée maximale de quatre semaines pour les salariés éligibles au congé parental, dans les fonctions et sur les marchés où le télétravail est disponible et opérationnellement réalisable.

Cette mesure peut s’appliquer soit:

- Avant le début du congé parental,
- Ou lors de la reprise du travail après un congé parental.

Les demandes doivent être soumises par l’intermédiaire du service des ressources humaines local et sont soumises aux besoins de l’entreprise, à des critères de faisabilité et au respect des lois et réglementations locales. L’approbation n’est pas garantie, et les demandes seront évaluées au cas par cas.

6. Allaitement

Puig souhaite que le retour de congé parental se déroule de la manière la plus harmonieuse possible. Lorsque cela est possible sur le plan opérationnel, **Puig** apportera un soutien raisonnable à l’allaitement ou au tirage de lait, notamment en accordant du temps et en mettant à disposition un espace privé, conformément aux exigences locales.

7. Protection contre les traitements défavorables et sécurité de l'emploi

Puig s'engage à garantir que les salariés puissent demander ou prendre un congé parental sans subir de traitement défavorable. Les salariés qui ont des inquiétudes ou qui estiment avoir été traités de manière inappropriée en lien avec un congé parental sont encouragés à en faire part au service des ressources humaines local, qui examinera la situation conformément aux politiques applicables et à la législation locale.

Droit de réintégration: les salariés bénéficiant d'un congé parental approuvé ont le droit de réintégrer leur poste initial ou un poste équivalent offrant une rémunération, des avantages sociaux et des conditions de travail comparables, conformément à la législation locale en vigueur.

Pendant le congé parental, les salariés continuent d'accumuler de l'ancienneté et de bénéficier des avantages sociaux comme s'ils travaillaient activement, sauf disposition contraire de la législation locale.

Approbation, publication et révision

La présente politique a été approuvée par le CEO de **Puig** le 22 juillet 2026. Elle entrera en vigueur le 1er janvier 2027. Elle est disponible sur la page Ethics Home du site web de **Puig** et sera communiquée aux salariés de **Puig** ainsi qu'aux autres parties prenantes, le cas échéant.

Le Chief Human Resources Officer de **Puig** est chargé de publier, de réviser et de mettre à jour la présente politique selon les besoins.

Les responsables RH locaux sont chargés de veiller à ce que les politiques locales en matière de congé parental soient révisées, adaptées si nécessaire et mises en œuvre afin de garantir leur conformité avec la présente politique au plus tard le 31 décembre 2026.

La présente politique fera l'objet d'une révision périodique et pourra être modifiée à la discrétion de **Puig** afin de garantir le respect des exigences légales et des besoins de l'entreprise. La présente politique ne fait partie intégrante d'aucun contrat de travail et peut être modifiée ou retirée à tout moment.

Annexe - FAQ

1. Qui a droit au congé parental chez **Puig**?

   Tous les salariés de **Puig** ayant un contrat de travail direct y ont droit en lien avec la naissance d'un enfant, ou lorsqu'un enfant rejoint la famille par le biais d'une adoption, d'un placement en famille d'accueil, d'une tutelle légale, d'une relation de beau-parent ou d'une maternité de substitution (lorsque celle-ci est légalement reconnue dans la juridiction applicable).

   Aucune condition d'ancienneté minimale ne s'applique, sauf si la législation locale l'impose.

2. Quelle est la différence entre un aide principal et un aide secondaire?

   Aide principal(e) : la personne légalement reconnue (ou se déclarant comme telle en l'absence de dispositions légales) comme responsable des soins quotidiens de l'enfant.

   Aide secondaire: la personne qui apporte son soutien à l'aide-soignant principal dans un rôle secondaire.

3. À combien s'élèvera mon congé payé?

   Aide principal(e): 14 semaines au minimum à 100 % du salaire annuel de base (SAB).

   Aide **secondaire** : au moins 4 semaines à 100 % du salaire annuel de base (SAB).

   Ce congé ne s'ajoute pas aux droits légaux, mais les inclut et les compense.

4. Qu'est-ce qui est inclus dans mon salaire annuel de base aux fins du congé parental rémunéré?

   Le salaire annuel de base (SAB) comprend le montant annuel fixe, versé en espèces, avant impôts et cotisations sociales. Il exclut tous les avantages, rémunérations en nature, indemnités et primes.

5. Puis-je rester en contact avec mon entreprise pendant mon congé?

   Oui, mais la participation au programme “Stay-in-Touch” est sur la base du volontariat et n’est autorisée que lorsque la législation locale le permet et après accord des RH.

   Ces activités peuvent inclure des formations en ligne ou des échanges informels et n’auront aucune incidence sur la durée du congé ni sur la rémunération qui y est associée.

6. Le fait de prendre un congé parental aura-t-il une incidence sur mon éligibilité à une rémunération variable (bonus annuel…) ?

   Non, conformément à la politique de l’entreprise en matière de primes, le congé parental rémunéré n’interrompt pas le versement du bonus individuel (STI) et ne le rend pas proportionnel au temps de travail effectif. Vous restez éligible à l’intégralité de votre bonus.

7. Quel est le lien entre le congé parental et le congé médical ou d’invalidité lié à la grossesse ?

   Le congé parental est distinct du congé médical ou d’invalidité lié à la grossesse. Le congé médical couvre les besoins de santé ; le congé parental couvre la création de liens affectifs et la prise en charge de l’enfant.

8. Quels sont les congés disponibles à la suite d’une fausse couche ou d’un processus d’adoption infructueux ?

   Les congés liés à ces situations seront déterminés conformément à la législation locale et à toute politique locale applicable.

9. Comment cette politique s'articule-t-elle avec le congé parental légal?

   Le congé parental inclut et remplace le congé légal. Si le congé légal est inférieur à 14 semaines (pour les aides principaux) ou à 4 semaines (pour les aides secondaires), ou s’il est rémunéré à moins de 100 % du salaire de base (SAB), **Puig** complétera ce montant afin de respecter la norme globale minimale définie dans la présente politique.

10. Puis-je travailler à domicile avant ou après mon congé parental?

Vous pouvez demander un accord temporaire de télétravail (WFH) d'une durée maximale de quatre (4) semaines, à prendre soit avant le début de votre congé parental, soit après votre retour de celui-ci, à condition de remplir toutes les conditions requises.

Un accord de télétravail n'est possible que si toutes ces conditions sont remplies. Plus précisément, l'autorisation dépend:

(i) du fait que le marché sur lequel vous travaillez autorise le télétravail conformément aux pratiques, cadres ou réglementations locaux;
(ii) du fait que votre poste soit éligible au télétravail; et
(iii) Vérifier si le télétravail est réalisable sur le plan opérationnel et s'il répond aux besoins de l'entreprise.

Les demandes doivent être adressées au service des ressources humaines local.

11. Quand et comment puis-je prendre mon congé parental?

Vous devez respecter les dispositions légales locales ou, en l'absence de précisions, coordonner la date de votre congé avec le service des ressources humaines local, en fonction de vos besoins et des impératifs de l'entreprise.

12. Mon entité local peut-il avoir une politique différente?

Oui, les politiques locales peuvent être plus généreuses, mais elles ne peuvent pas offrir moins que la norme globale minimale décrite dans la présente politique.

13. Le fait de prendre un congé parental aura-t-il une incidence sur mon emploi ou ma carrière?

Non. **Puig** s'engage à garantir que les salariés puissent demander ou prendre un congé parental sans subir de traitement défavorable.

Vous avez le droit de réintégrer votre poste ou un poste équivalent, conformément à la réglementation locale.

14. Ai-je droit à un congé parental si mon enfant est né par maternité de substitution?

    La maternité de substitution n'est reconnue comme un événement ouvrant droit au congé parental que dans les juridictions où elle est légalement autorisée et réglementée. Si vous vous trouvez dans une telle juridiction, vous avez droit aux mêmes prestations de congé que pour tout autre événement ouvrant droit à ce congé. Si la maternité de substitution n'est pas légalement reconnue dans votre juridiction, la présente politique ne crée pas de droit lié à la maternité de substitution ; toutefois, vous pouvez tout de même être éligible au congé parental si vous avez obtenu la filiation légale, la tutelle ou la garde de l'enfant par le biais d'une procédure reconnue par la législation locale, telle que l'adoption ou une décision de justice. Si vous avez des doutes quant au statut juridique de la maternité de substitution dans votre juridiction, veuillez contacter votre équipe RH locale, qui sollicitera l'avis du service juridique régional.

15. Les deux parents peuvent-ils être considérés comme des aidants principaux s'ils fournissent le même niveau de prise en charge?

    Pas nécessairement. Lorsque la législation locale définit les rôles en matière de prise en charge, **Puig** se conformera au cadre juridique applicable. Lorsque la législation locale ne définit pas ces rôles, les salariés peuvent indiquer s'ils prennent un congé en tant que aide principal ou secondaire, sous réserve des lois locales applicables, des politiques locales et de l'examen des ressources humaines, qui peut inclure une demande de justification raisonnable et de pièces justificatives.

16. Je vais me marier avec une personne qui a un enfant de 17 ans. Puis-je demander un congé parental ?

    Un congé parental peut être accordé dans le cadre d'une relation de beau-parent lorsque celle-ci est légalement reconnue dans la juridiction applicable et que les conditions d'éligibilité de la présente politique sont remplies. L'éligibilité dépendant de la situation juridique spécifique, les salariés doivent consulter leur équipe RH locale afin de déterminer s'ils remplissent les conditions requises en vertu de la législation locale et de la présente politique.

17. Puis-je fractionner mon congé parental en plusieurs périodes ou le reporter jusqu'à ce que l'enfant soit plus âgé?

    Cela dépend de la législation locale applicable et de toute politique locale pertinente. Lorsque les exigences légales locales régissent les modalités et le moment où le congé parental doit être pris, ces règles s'appliquent. Lorsque les règles locales ne le précisent pas, le salarié et l'équipe RH locale conviennent des modalités.

18. La politique fait référence à un "enfant" au singulier. Que se passe-t-il en cas de jumeaux ou de naissances multiples ? Les périodes de congé parental sont-elles doublées?

    Non. La référence à un "enfant" au singulier est purement rédactionnelle et ne confère pas en soi un droit à un congé parental supplémentaire. Tout droit ou avantage supplémentaire découlant d'une naissance multiple dépendra de la législation locale applicable ou de la politique locale. Lorsque la législation locale ou la politique locale prévoit des avantages plus favorables, ces dispositions s'appliquent.

19. Que se passe-t-il si un salarié de Puig est un grand-parent et joue un rôle important dans la prise en charge de l'enfant, mais n'a pas la responsabilité parentale officielle ? Ce salarié a-t-il droit à un quelconque dispositif ?

    Le congé parental prévu par la présente politique n'est accordé que lorsque le salarié assume la garde et la charge d'un enfant à la suite d'un événement éligible reconnu par la présente politique et par la législation locale applicable. Un grand-parent qui n'a pas la responsabilité parentale officielle ni un autre statut de tuteur légalement reconnu ne serait pas éligible au congé parental prévu par la présente politique. Tout autre congé ou avantage serait régi par la législation locale applicable ou les politiques locales.