



DOSSIER PRATIQUE CFTC HPE SPECIAL CONGES SPECIAUX

Bonjour,

Vous trouverez dans ce nouveau dossier pratique CFTC HPE **toutes les explications et les conseils de nos spécialistes concernant les dispositifs de congés spéciaux (événements familiaux notamment).**

Bonne lecture et bonne utilisation de ce dossier pratique et exclusif !

Table des matières

Table des matières

Les congés spéciaux chez HPE: synthèse	3
Mariage ou PACS.....	5
Divorce	6
Congé de naissance ou d'adoption HPE	7
Mise en œuvre du Congé de naissance ou d'adoption HPE sur tous les types de congés existants	7
Critères d'éligibilité pour les Congés de naissance et d'adoption HPE	10
Formalisation de la demande à l'employeur.....	10
Effets sur le contrat de travail	13
Formalités à accomplir pour une naissance	13
Congé parental d'éducation	16
Absence pour maladie d'un jeune enfant.....	20
Décès d'un enfant de moins de 25 ans.....	21
Congé de Présence Parentale	23
Dispositif solidaire : don de jours de congés entre salariés.....	25
Congé de proche aidant.....	27
Vous faites du bénévolat ? D'autres congés peuvent vous intéresser !.....	31

Les congés spéciaux chez HPE: synthèse

Le saviez-vous ? En cas d'évènement familial, HPE vous permet de vous absenter, selon les cas cités ci-après, sans réduction de salaire.

Site de référence : https://content.int.hpe.com/sites/France/Family_event_leave_en.page

Voici une synthèse des durées d'absence rémunérée accordées pour chaque type d'évènement :

A noter : le terme conjoint s'applique dans le cadre du mariage et du PACS.

Evènement	HPE
Mariage ou PACS	5 jours ouvrés
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré
Naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant adopté (dispositif spécial HPE pour le père & la mère)	26 semaines
Décès d'un enfant (changement)	15 jours ouvrés
Décès du conjoint ou partenaire PACS ou du concubin	10 jours ouvrés
Décès du père ou de la mère	10 jours ouvrés
Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié	3 jours ouvrés
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	2 jours ouvrés
Décès du beau-père ou de la belle-mère	10 jours ouvrés
Décès d'un grand parent de l'employé	2 jours ouvrés
Décès d'un grand -parent du conjoint	1 jour ouvré
Décès d'un arrière-grand-parent	1 jour ouvré
Décès d'un petit-enfant	1 jour ouvré
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrés
Maladie d'un enfant de moins de 6 ans	5 jours maximum par an pour foyer avec un enfant 8 jours maximum par enfant pour foyer avec 2 enfants ou plus
Maladie d'un enfant de 6 ans et plus	2 jours consécutifs

Saisie des congés spéciaux

Tous les congés pour événement familial doivent être entrés dans Eetime en utilisant le code « **FR Congé pour Événement Familial** ».

Les congés pour enfant malade doivent être entrés dans Eetime en utilisant le code « **FR Maladie d'un jeune enfant** ».

Les certificats médicaux doivent être adressés à : france.hr-services@hpe.com.

Pour toute question complémentaire, ouvrez un dossier sur : <https://myitsupport.ext.hpe.com/HRHome>

Mariage ou PACS

Vous avez droit à 5 jours de congé pour événement familial, à prendre dans les 10 jours ouvrés encadrant votre absence. Vous devez pointer ces jours dans l'application [EeTime](#) avec le code « FR Congé pour Evénement Familial » au plus tard le 4 du mois qui suit votre absence.

Si vous vous mariez ou vous PACSez, voici les choses à faire :

La checklist est disponible ici : https://content.int.hpe.com/sites/France/Marriage_fr.page

Données personnelles

Mettez à jour vos données personnelles dans <https://wd5.myworkday.com/hpe/d/home.html>

Si nécessaire, mettez à jour vos contrats santé et prévoyance ainsi que votre Business Travel Insurance Plan (assurance invalidité / décès en cas d'accident au cours d'un voyage professionnel) en utilisant le(s) [formulaire\(s\) approprié\(s\)](#).

Envoyez ces formulaires à :

Hewlett Packard Enterprise France
HRGS CC16
5 avenue Raymond Chanas
38053 GRENOBLE Cedex 09

Autres formalités administratives

Envoyez dès que possible votre acte de mariage à France.hr-services@hpe.com.

N'oubliez pas de faire parvenir également une copie de l'acte de mariage à votre caisse complémentaire de retraite, au centre de Sécurité Sociale dont vous dépendez et à la Direction des Impôts.

Jours de congés

Vous êtes éligible à 5 jours de congés pour événement familial à prendre dans les 10 jours ouvrés encadrant l'événement.

Enregistrez ces jours dans l'application [EeTime](#), en utilisant le code « FR Congé pour Evènement familial », au plus tard le 4 du mois qui suit votre absence.

CSE

Pensez à informer le CSE dont vous dépendez.

Divorce

Si vous divorcez, voici les choses à faire :

La checklist est disponible ici : https://content.int.hpe.com/sites/France/Divorce_fr.page

Personnes à charge

Mettez à jour vos données personnelles dans <https://wd5.myworkday.com/hpe/d/home.html>

Si nécessaire, mettez à jour vos contrats santé et prévoyance ainsi que votre Business Travel Insurance Plan (assurance invalidité / décès en cas d'accident au cours d'un voyage professionnel) en utilisant le(s) [formulaire\(s\) approprié\(s\)](#).

Envoyez ces formulaires à :

Hewlett Packard Enterprise France
HRGS CC16
5 avenue Raymond Chanas
38053 GRENOBLE cedex 09

Autres formalités administratives

Il n'est pas nécessaire de faire parvenir votre acte de divorce à la boîte France.hr-services@hpe.com.

N'oubliez pas de faire parvenir une copie de l'acte de divorce à votre caisse complémentaire de retraite, au centre de Sécurité Sociale dont vous dépendez et à la Direction des Impôts.

CSE

Pensez à informer le Comité Social et Economique dont vous dépendez.

Congé de naissance ou d'adoption HPE

La Direction de Hewlett Packard Enterprise Corporation a mis en place une mesure exceptionnelle visant à favoriser un juste équilibre entre les vies professionnelle et familiale du personnel HPE.

Il s'agit d'un nouvel usage d'entreprise consistant en une extension intégralement rémunérée à hauteur de 6 mois (**26 semaines**) des congés légaux existants tels que le Congé de maternité, le Congé de Paternité et d'accueil de l'enfant et le Congé d'adoption. Ces extensions de congé rémunéré concernent les deux parents.

Source : https://content.int.hpe.com/sites/France/imports/Conge_Naissance_ou_Adoption_HPE.pdf

La prise effective des congés légaux consécutifs à la naissance ou à l'adoption d'un enfant constitue un préalable indispensable à toute prise de Congé de naissance ou d'adoption HPE

Cas n° 1 : Les salarié(e)s qui souhaitent bénéficier de cette extension de congé de naissance ou d'adoption à la suite de leur congé légal doivent faire parvenir leur demande par courrier recommandé ou par lettre remise en main propre contre décharge, au service administratif des Ressources Humaines, dans un délai de 3 mois au moins avant la date estimée de la naissance ou de l'adoption de leur enfant.

Cas n° 2 : Les salarié(e)s qui souhaitent bénéficier de cette extension de congé de naissance ou d'adoption quelques temps après être revenus de leur congé légal doivent faire parvenir leur demande par courrier recommandé ou par lettre remise en main propre contre décharge, au service administratif des Ressources Humaines, dans un délai de 3 mois au moins avant la date de début du congé souhaitée.

Cas n° 3 : En cas de naissance(s) prématurée(s), les parents concernés peuvent bénéficier sur leur demande expresse, adressée au service des Ressources Humaines, d'un assouplissement des règles du délai de prévenance.

Les salarié(e)s concerné(e)s doivent justifier d'une ancienneté en Contrat à Durée Indéterminée de 12 mois au moins au jour de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Ce congé doit prendre cours dans les 12 mois qui suivent la naissance ou l'adoption de l'enfant mais devra avoir été pris dans sa totalité au dernier jour du douzième mois au plus tard. S'il n'a pu être pris qu'en partie à l'échéance de ce délai, le ou la salarié(e) concerné(e) renoncera sans possibilité de recours au reliquat de son congé additionnel HPE. - Cette extension de congé peut être fractionnée et posée sur deux périodes au maximum.

En cas de nouvelle naissance ou adoption pendant un congé parental d'éducation à temps plein, un congé d'adoption légal ou un congé additionnel HPE, le prochain congé légal de naissance ou d'adoption et le nouveau congé supplétif accordé par l'employeur ne pourront pas être cumulés. Ils devront être interrompus par une période de retour à l'activité dont la durée devra être déterminée par le manager du ou de la salarié(e) concerné(e) en accord avec ce (cette) dernier(ère). La durée de cette période intermédiaire devra tenir compte des conditions de prise du congé additionnel indiquées plus haut, afin de permettre au ou à la salarié(e) de disposer d'un temps suffisant pour poser l'intégralité de son congé additionnel dans les 12 mois qui lui sont impartis.

Mise en œuvre du Congé de naissance ou d'adoption HPE sur tous les types de congés existants

Congé de maternité légal + Congé de naissance HPE

Ce congé de 26 semaines comprend la durée du congé de naissance HPE ajoutée à celle du congé de maternité légal.

Attention : ce dispositif n'est prévu que pour la partie du Congé de maternité postnatal. Plusieurs cas de figure peuvent se présenter. Vous pourrez vous référer aux situations suivantes et aux tableaux récapitulatifs en fin de document afin d'identifier la situation qui vous correspond.

- **Situation 1** : s'il s'agit de votre premier ou deuxième enfant, le congé de maternité légal est de 10 semaines à compter de la naissance. Semaines supplémentaires accordées dans le cadre du Congé de naissance HPE : L'employeur vous accordera, si vous en faites la demande expresse, un congé additionnel rémunéré de 16 semaines, pour un total de 26 semaines (10 semaines légales + 16 semaines accordées par l'employeur).
- **Situation 2** : s'il s'agit de votre troisième enfant, le congé de maternité légal est de 18 semaines à compter de la naissance. Semaines supplémentaires accordées dans le cadre du Congé de naissance HPE : L'employeur vous accordera, si vous en faites la demande expresse, un congé additionnel rémunéré de 8 semaines, pour un total de 26 semaines (18 semaines légales + 8 semaines accordées par l'employeur).
- **Situation 3** : s'il s'agit d'une naissance multiple, le congé de maternité légal est de 22 semaines à compter de la naissance. Semaines supplémentaires accordées dans le cadre du Congé de naissance HPE : L'employeur vous accordera, si vous en faites la demande expresse, un congé additionnel rémunéré de 4 semaines, pour un total de 26 semaines (22 semaines légales + 4 semaines accordées par l'employeur).

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant + Congé pour évènement familial + Congé de naissance HPE

- **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Lors de l'arrivée d'un enfant, le père salarié ou la personne salariée vivant avec la mère peut bénéficier d'un congé indemnifié, sous certaines conditions (cf. Note 1). La durée de ce congé est de 11 jours calendaires pour les naissances uniques, et de 18 jours calendaires pour les naissances multiples. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit être pris dans un délai de 4 mois à partir de la naissance de l'enfant (cf. Note 2). Ce congé n'est pas fractionnable, le salarié est tenu de le prendre en une seule fois. Pour compenser l'absence de rémunération durant les 11 ou 18 jours du Congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié perçoit des Indemnités Journalières versées par la sécurité sociale (IJSS). Le calcul de ces Indemnités Journalières est réalisé par la sécurité sociale. Dans le cadre de la mesure HPE, le salarié percevra, en plus des IJSS, une indemnité complémentaire versée par l'employeur. Le calcul de cette indemnité visera au maintien du salaire intégral du salarié. Le code à enregistrer dans EeTime est : **FR Congé paternité**

Note 1 : Pour avoir droit aux IJSS pendant le Congé de paternité et d'accueil de l'enfant, l'employé doit pouvoir justifier de 10 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social à la date du début du congé, et doit avoir effectué au moins 200 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant le début du congé.

Note 2 : Le Congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit débuter dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant mais peut se poursuivre au-delà de cette période.

- **Congé pour évènement familial**

Le Congé pour évènement familial doit être pris dans les 15 jours à compter du lendemain du jour de la naissance. La durée de ce congé est de 3 jours ouvrés. Une naissance multiple n'en prolonge pas la durée. Ce congé n'est pas fractionnable, le salarié est tenu de le prendre en une seule fois. Les 3 jours ouvrés du Congé pour évènement familial ne doivent pas nécessairement être liés aux 11 jours calendaires du Congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le Congé pour évènement familial est intégralement rémunéré. Le code à enregistrer dans EeTime est : **FR Congé pour évènement familial**

- **Congé de naissance HPE**

Semaines supplémentaires accordées dans le cadre du congé de naissance HPE : L'employeur vous accordera, si vous en faites la demande expresse, un congé additionnel rémunéré :

- pour une naissance unique : de 24 semaines pour un total de 26 semaines (2 semaines légales + 24 semaines accordées par l'employeur).

- pour une naissance multiple : de 23 semaines pour un total de 26 semaines (3 semaines légales + 23 semaines accordées par l'employeur).

Congé d'adoption légal + Congé d'adoption HPE

La durée du Congé d'adoption légal est variable, selon le nombre d'enfant(s) adopté(s) et le nombre d'enfant(s) à la charge effective et permanente du ou de la salarié(e), ou à celle de son ménage. Plusieurs cas de figure peuvent se présenter. Vous pourrez vous référer aux situations suivantes et aux tableaux récapitulatifs en fin de document afin d'identifier la situation qui vous correspond.

- **Situation 1** : si vous adoptez un enfant et avez, à la suite de cette adoption, un ou deux enfants à votre charge effective et permanente, ou à celle de votre ménage, vous bénéficiez d'un Congé d'adoption légal de 10 semaines. Semaines supplémentaires accordées dans le cadre du Congé d'adoption HPE : L'employeur vous accordera, si vous en faites la demande expresse, un congé additionnel rémunéré de 16 semaines pour un total de 26 semaines (10 semaines légales + 16 semaines accordées par l'employeur).
- **Situation 2** : si vous adoptez un enfant et avez, à la suite de cette adoption, au moins trois enfants à votre charge effective et permanente, ou à celle de votre ménage, vous bénéficiez d'un Congé d'adoption légal de 18 semaines. Semaines supplémentaires accordées dans le cadre du Congé d'adoption HPE : L'employeur vous accordera, si vous en faites la demande expresse, un congé additionnel rémunéré de 8 semaines, pour un total de 26 semaines (18 semaines légales + 8 semaines accordées par l'employeur).
- **Situation 3** : si vous adoptez au moins deux enfants, vous bénéficiez d'un Congé d'adoption légal de 22 semaines quel que soit le nombre d'enfants à charge. Semaines supplémentaires accordées dans le cadre du Congé d'adoption HPE : L'employeur vous accordera, si vous en faites la demande expresse, un congé additionnel rémunéré de 4 semaines, pour un total de 26 semaines (22 semaines légales + 4 semaines accordées par l'employeur).

Important : votre Congé d'adoption légal débute, soit au jour de l'arrivée de l'enfant dans votre foyer, soit 7 jours avant la date prévue de sa venue.

Congé d'adoption légal partagé avec le ou la conjoint(e) + Congé d'adoption HPE

Vous pouvez choisir de partager votre congé d'adoption avec votre conjoint(e), si toutefois vous remplissez tous deux les conditions d'ouverture de droit (cf. Note). La durée du Congé d'adoption légal est modifiée en cas de partage :

- 11 jours supplémentaires pour l'adoption d'un enfant
- 18 jours supplémentaires pour l'adoption de plusieurs enfants.

Attention : s'il est partagé, le Congé d'adoption doit être réparti en deux périodes dont la plus courte doit être au moins égale à 11 jours. Par ailleurs, si vous posez votre Congé d'adoption au même moment que votre conjoint(e), la somme de vos deux périodes de congés ne pourra dépasser la durée légale de ce congé.

- **Situation 1** : si vous adoptez un enfant et avez, à la suite de cette adoption, un ou deux enfants à votre charge effective et permanente, ou à celle de votre ménage, vous bénéficiez d'un Congé d'adoption légal de 11,5 semaines.

Semaines supplémentaires accordées dans le cadre du Congé d'adoption HPE : L'employeur vous accordera, si vous en faites la demande expresse, un congé additionnel rémunéré de 14,5 semaines pour un total de 26 semaines (11,5 semaines légales + 14,5 semaines accordées par l'employeur).

- **Situation 2** : si vous adoptez un enfant et avez, à la suite de cette adoption, au moins trois enfants à votre charge effective et permanente, ou à celle de votre ménage, vous bénéficiez d'un Congé d'adoption légal de 19,5 semaines.

Semaines supplémentaires accordées dans le cadre du Congé d'adoption HPE : L'employeur vous accordera, si vous en faites la demande expresse, un congé additionnel rémunéré de 6,5 semaines, pour un total de 26 semaines (19,5 semaines légales + 6,5 semaines accordées par l'employeur).

- **Situation 3** : si vous adoptez au moins deux enfants, vous bénéficiez d'un Congé d'adoption légal de 24,5 semaines quel que soit le nombre d'enfants à charge.

Semaines supplémentaires accordées dans le cadre du Congé d'adoption HPE : L'employeur vous accordera, si vous en faites la demande expresse, un congé additionnel rémunéré de 1,5 semaine, pour un total de 26 semaines (24,5 semaines légales + 1,5 semaine accordée par l'employeur).

Note : Pour percevoir les indemnités journalières pendant votre congé d'adoption, vous devez remplir les conditions suivantes :

- *Vous avez travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrivée de l'enfant adopté, ou vous avez cotisé sur la base d'un salaire au moins égal à 1015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrivée de votre l'enfant*
- *Vous justifiez d'au moins 10 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social à la date d'arrivée de votre enfant.*

Critères d'éligibilité pour les Congés de naissance et d'adoption HPE

Pour bénéficier des Congés de naissance ou d'adoption HPE, le ou la salarié(e) doit être en Contrat à Durée Indéterminée depuis une année au moins dans l'entreprise HPE au jour de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Formalisation de la demande à l'employeur

Les salarié(e)s concerné(e)s doivent faire parvenir leur demande au service administratif des Ressources Humaines de Puteaux ou de Grenoble, par courrier recommandé avec accusé de réception aux adresses ci-après, ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai de 3 mois au moins avant la date estimée de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, ou avant la date de début du congé souhaitée - selon les cas (cf. cas n°1 & 2 du chapitre Règles de prise du Congé de naissance ou d'adoption HPE).

Récapitulatifs

Durée du congé maternité				Semaines offertes par HPE	Total congé postnatal
Situation familiale	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Total légal		
Cas Général 1 ^{er} ou 2 ^{ème} naissance	6 semaines (42 jours)	10 semaines (70 jours)	16 semaines (112 Jours)	16 semaines (70 jours)	26 semaines (182 jours)
3 ^{ème} naissance	8 semaines (56 jours)	18 semaines (126 jours)	26 semaines (182 jours)	8 semaines (56 jours)	
Naissance de jumeaux	12 semaines (84 jours)	22 semaines (154 jours)	34 semaines (238 jours)	4 semaines (28 jours)	
Naissance simultanée de plus de 2 enfants	24 semaines (168 jours)	22 semaines (154 jours)	46 semaines (322 jours)	4 semaines (28 jours)	

Durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant				Semaines offertes par HPE	Total congé paternité
Situation familiale	Durée du congé paternité	Durée du congé pour événement familial	Total légal		
Naissance d'un enfant	11 jours calendaires (à prendre dans les 4 mois suivant la naissance)	3 jours ouvrés (à prendre dans les 15 jours suivant la naissance)	14 jours (2 semaines)	24 semaines (189 jours)	26 semaines (182 jours)
Naissance de deux enfants ou plus	18 jours	3 jours	21 jours (3 semaines)	23 semaines (161 jours)	

Durée du congé d'adoption			Semaines offertes par HPE	Total congé postnatal
Situation familiale	Durée du congé d'adoption	Total Légal		
Adoption d'un enfant A la suite de cette adoption, 1 ou 2 enfant(s) seront à la charge permanente de l'employé(e) HPE ou à celle du ménage	10 semaines (70 jours)	10 semaines (70 JOURS)	16 semaines (112 jours)	26 semaines (182 jours)
Adoption d'un enfant A la suite de cette adoption, au moins 3 enfants seront à la charge permanente de l'employé(e) HPE ou à celle du ménage	18 semaines (126 jours)	18 semaines (126 jours)	8 semaines (56 jours)	
Adoption multiple (A partir de 2 enfants)	22 semaines (154 jours)	22 semaines (154 jours)	4 semaines (28 jours)	

Durée du congé d'adoption en cas de partage avec un conjoint			Semaines offertes par HPE	Total congé postnatal
Situation familiale	Durée du congé d'adoption	Total légal		
Adoption d'un enfant A la suite de cette adoption, 1 ou 2 enfants seront à la charge permanente de l'employé(e) HPE ou à celle du ménage	11,5 semaines (81 jours)	11,5 semaines (81 jours)	14,5 semaines (101 jours)	26 semaines (182 jours)
Adoption d'un enfant A la suite de cette adoption au moins 3 enfants seront à la charge permanente de l'employé(e) HPE ou à celle du ménage	19,5 semaines (137 jours)	19,5 semaines (137 jours)	6,5 semaines (45 jours)	
Adoption multiple (A partir de 2 enfants)	24,5 semaines (172 jours)	24,5 semaines (172 jours)	1,5 semaine (10 jours)	

Informations complémentaires

La checklist concernant le congé maternité est disponible ici
https://content.int.hpe.com/sites/France/Maternity_fr.page

Effets sur le contrat de travail

La durée du congé de naissance est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté de la salariée.

Le ou la salarié(e) retrouve son poste d'origine ou un poste similaire à son retour de congé.

Formalités à accomplir pour une naissance

Déclaration de la grossesse à la CPAM et à la CAF

Déclarez votre grossesse dans les 3 premiers mois, à votre [Caisse Primaire d'Assurance Maladie](#) (CPAM) ainsi qu'à la [Caisse d'Allocations Familiales](#) (CAF).

Déclaration de la grossesse au service médical de Hewlett Packard Enterprise

Déclarez votre grossesse dans les 3 premiers mois au service médical de Hewlett Packard Enterprise dont vous dépendez afin de vérifier les dates de votre congé maternité.

Information de votre manager et de votre responsable Ressources Humaines

Informez votre manager et votre responsable Ressources Humaines dès que possible des dates présumées de début et fin de maternité.

Dispositifs d'accompagnement de la salariée

L'Accord sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes

https://content.int.hpe.com/sites/France/imports/Accord_egalite_professionnelle_HPF_2018_2019_2020.pdf prévoit des dispositifs d'accompagnement pour les salariées concernées par un congé maternité (Art 4.2.1).

De ce fait, vous bénéficiez d'un entretien avec votre manager pour estimer ensemble : les conditions de déroulement de votre grossesse, l'avancement du travail avant votre départ en congé, les aménagements nécessaires dans l'organisation ou dans vos conditions de travail, les modalités de votre remplacement temporaire ou d'organisation de l'équipe pendant votre congé maternité ainsi que vos dates de départ et de retour prévisibles.

A condition que votre fonction le permette, après accord de votre manager et de votre responsable ressources humaines, vous pouvez pendant votre grossesse, aménager votre temps de travail sur demande en organisant des plages de télétravail ponctuelles ou en travaillant sur site avec des horaires décalés.

Durant votre congé maternité, votre manager vous communiquera à votre demande, les informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres employés de la même organisation.

Visites médicales prénatales obligatoires pour la salariée enceinte

Les absences consécutives à ces visites sont payées et assimilées à une période de travail effectif. Il en va de même pour les cours d'accouchement sans douleur qui ne pourraient être suivis en dehors des heures de travail.

Vous devez informer votre manager de votre absence.

Autorisation d'absences pour les contrôles médicaux obligatoires pour le/la conjoint(e)

Conformément aux dispositions de la loi du 4 août 2014, si vous êtes le/la conjoint(e), vous bénéficiez d'une autorisation d'absence pour vous rendre à 3 des examens médicaux obligatoires de suivi de la grossesse.

Peuvent s'absenter à cet effet les personnes mariées, liées par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec la future mère, quel que soit leur sexe.

La durée de l'absence comprend non seulement le temps de l'examen médical, mais également le temps du trajet et du retour.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis au titre de votre ancienneté dans l'entreprise.

Vous devez informer votre manager et adresser un justificatif d'absence à france.hr-services@hpe.com.

Congé pathologique

Dans le cas d'un congé dit " Pathologique " (congé maladie), envoyez l'arrêt de travail au service médical dont vous dépendez.

Mise à jour de vos données personnelles

Dès la naissance, pensez à mettre à jour vos données personnelles en déclarant votre enfant dans <https://wd5.myworkday.com/hpe/d/home.html>. Sélectionnez sur votre profil « Benefits » puis « View dependents » et « add ».

Déclarez la naissance à HR Global Services en envoyant un acte de naissance à france.hr-services@hpe.com.

Changement des bénéficiaires

Dès la naissance, si vous souhaitez ajouter/modifier vos bénéficiaires (Mutuelle, Prévoyance et Business Travel), reportez-vous à la checklist [changement de bénéficiaires](#).

Adhésion à la sur-complémentaire (facultatif)

Si vous n'avez pas encore adhéré à la sur-complémentaire, vous avez la possibilité de le faire au moment de la naissance de votre/vos enfants. Pour cela, reportez-vous à la checklist [Adhésion à la sur-complémentaire Frais de Santé](#).

Confirmation de la date de retour

Confirmez à votre manager la date réelle de retour (incluant maladie, congé payés, etc...) 1 mois avant la fin du [congé maternité](#).

Prise d'un congé parental

Si vous souhaitez prendre un congé parental total ou partiel, reportez-vous à la checklist [Congé parental](#). La demande doit être effectuée 1 mois avant la fin du [congé maternité](#) (et non à la date de retour).

Reprise de votre activité à temps partiel / réduit

Si vous souhaitez reprendre votre activité à temps partiel ou à temps réduit, reportez-vous à la checklist « changement de durée de travail » en [Forfait jours](#) ou en [Mode horaire](#). La demande doit être effectuée 1 mois avant la fin du congé maternité (et non à la date de retour).

Visite médicale de reprise

Dès votre retour, vous serez contactée par le Service Médical dont vous dépendez pour convenir d'une visite médicale de reprise. Cette visite est obligatoire.

A votre retour de congé

Un entretien professionnel avec votre manager doit avoir lieu dans les 15 jours suivant votre retour de congé afin de déterminer ensemble les conditions de réussite de votre retour dans votre poste d'origine ou dans un emploi similaire. Cet entretien vise à faire le point sur vos compétences, l'articulation vie professionnelle/vie familiale, les évolutions professionnelles envisageables et les éventuels besoins en formation. Cet entretien pourra éventuellement être anticipé par rapport à la date de retour, si vous en faites la demande, notamment en cas d'un souhait d'évolution professionnelle (périmètre, mission, mobilité...).

Comité Social et Economique

Pensez à informer le CSE dont vous dépendez.

Congé parental d'éducation

Source :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2280>

https://content.int.hpe.com/sites/France/Parental_Leave_fr.page

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, le salarié peut bénéficier, sous condition d'ancienneté, d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant.

Pour avoir droit à ce congé, vous devez avoir un an d'ancienneté au minimum chez HPE à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Principe

Le(a) salarié(e) peut prendre un congé parental total ou partiel/réduit pour élever son enfant. Cette demande peut être faite à tout moment pendant la période qui va du terme du congé de maternité/adoption au 3ème anniversaire de l'enfant et à l'occasion de chaque naissance ou adoption.

Durée

La durée initiale est d'un an maximum et peut être renouvelée 2 fois (sans interruption) jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, le congé prend fin au plus tard 3 ans après l'arrivée de l'enfant au foyer.

En cas d'adoption d'un enfant ayant entre 3 et 16 ans, la durée est d'un an non renouvelable.

En cas de naissances multiples la durée du congé est prolongée jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. En cas de naissances multiples d'au moins 3 enfants ou d'adoptions simultanées d'au moins 3 enfants, la durée du congé est prolongée jusqu'à 5 fois pour prendre fin au plus tard au 6ème anniversaire des enfants.

Le congé parental total

Ce congé n'est pas rémunéré et le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé parental.

La durée du congé est prise en compte dans la limite de 18 mois pour le calcul de l'ancienneté.

Le(a) salarié(e) n'est pas éligible à l'acquisition des congés payés, RTT et jours choisis (si applicable) pendant cette absence.

Si le congé est égal ou supérieur à 6 mois, le solde de congés payés sera payé lors de l'arrêté de compte.

Le congé parental à temps partiel

Le temps de travail du salarié en congé parental à temps partiel ne peut être inférieur à 16 heures hebdomadaires.

Le(a) salarié(e) pourra être amené(e) à changer de poste si le poste occupé avant son congé n'est pas compatible avec un temps partiel.

Les congés payés, RTT et jours choisis (si applicable) sont calculés au prorata du temps travaillé.

Aide de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF)

Une aide est versée par la CAF au parent qui cesse ou réduit son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant.

Pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2015, la prestation versée au parent qui cesse ou réduit son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant devient la PreParE (Prestation Partagée d'Education de l'enfant). Cette prestation est partagée entre les parents : une période de congé est réservée à chaque parent et est perdue s'il n'en demande pas le bénéfice.

Pour un premier enfant, l'indemnisation passe de 6 mois maximum pour un seul parent à 1 an si les deux parents prennent un congé.

A partir du deuxième enfant, l'allocation peut être versée jusqu'aux 3 ans de l'enfant si le congé est partagé entre les 2 parents.

Les informations détaillées sont disponibles sur le site de la [CAF](#).

Demande d'un congé parental total

Si vous êtes la mère

Si vous êtes la mère et que vous souhaitez prendre un congé parental d'éducation à temps plein (LOA), informez votre manager et envoyez une lettre recommandée avec accusé de réception un mois avant la fin du congé maternité (et non la date de retour présumée) en indiquant la durée du congé que vous souhaitez ainsi que la date de début du congé à :

HPE
HRGS -- CC16 -- JF
5, avenue Raymond Chanas 38053
Grenoble Cedex 9

Joignez à votre demande une copie de l'extrait d'acte de naissance de l'enfant ou une copie du certificat de grossesse.

Si vous êtes le père

Si vous êtes le père et que vous souhaitez prendre un congé parental d'éducation à temps plein (LOA), informez votre manager et envoyez une lettre recommandée avec accusé de réception un mois avant la date souhaitée du début du congé en indiquant la durée du congé que vous souhaitez ainsi que la date de début du congé à :

HPE
HRGS -- CC16 -- JF
5, avenue Raymond Chanas 38053
Grenoble Cedex 9

Joignez à votre demande une copie de l'extrait d'acte de naissance de l'enfant ou une copie du certificat de grossesse.

Démarches avant le départ en congé

Vous devez organiser les modalités de votre départ avec votre manager.

HR Global Services vous adressera un avenant au contrat de travail afin de formaliser administrativement votre situation.

Circuit de départ

Si votre congé est égal ou supérieur à 6 mois, un circuit de départ doit avoir lieu. HR Global Services vous enverra le formulaire [Asset Return Form](#) que vous devez compléter avec la personne effectuant votre circuit de départ.

Souscrire à une mutuelle et une prévoyance

Durant votre congé parental, vous ne serez plus affilié à AON au titre de la mutuelle et de la prévoyance d'entreprise. Vous devez donc souscrire à votre propre mutuelle (vous pouvez demander à AON une affiliation à titre individuelle).

Pendant le congé

Durant votre congé parental, votre manager vous communiquera à votre demande, les informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres employés de la même organisation.

Reprise d'activité ou renouvellement du congé

Vous devez prévenir HR Global Services de votre date de retour ou d'un éventuel renouvellement de votre congé au plus tard un mois avant la fin du congé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Visite médicale de reprise

Si vous êtes la mère, à votre retour de congé parental, contactez le service médical pour convenir d'une visite médicale de reprise.

A votre retour de congé parental

Un entretien professionnel avec votre manager doit avoir lieu dans les 15 jours suivant votre retour de congé afin de déterminer ensemble les conditions de réussite de votre retour dans votre poste d'origine ou dans un emploi similaire. Cet entretien vise à faire le point sur vos compétences, l'articulation vie professionnelle/vie familiale, les évolutions professionnelles envisageables et les éventuels besoins en formation. Cet entretien pourra éventuellement être anticipé par rapport à la date de retour, si vous en faites la demande, notamment en cas d'un souhait d'évolution professionnelle (périmètre, mission, mobilité...).

CSE

Pensez à informer le CSE dont vous dépendez.

Demande d'un congé parental partiel

Si vous êtes la mère ou le père et que vous souhaitez prendre un congé parental d'éducation à temps partiel/réduit, se reporter à la checklist changement de durée du travail [Forfait jours](#) ou [Mode horaire](#) pour prendre connaissance de la procédure à suivre.

Joignez à votre demande une copie de l'extrait d'acte de naissance de l'enfant ou une copie du certificat de grossesse 1 mois avant la date souhaitée de début du congé.

Un entretien doit être planifié avec votre manager afin d'adapter vos objectifs à votre charge de travail.

HR Global Services vous adressera un avenant au contrat de travail afin de formaliser administrativement votre situation.

Reprise d'activité ou renouvellement du congé

Vous devez adresser un courrier recommandé avec accusé de réception 1 mois avant l'expiration de votre congé parental en cours à HR Global Services en sollicitant un éventuel renouvellement de mon congé parental à temps partiel (2 renouvellements possibles jusqu'aux 3 ans maximum de l'enfant) ou signaler votre reprise à temps plein ou éventuellement solliciter un temps partiel (si vous êtes en mode horaire) ou un temps réduit (si vous êtes en Forfait jours) pour une durée indéterminée.

Reportez-vous à la checklist changement de durée du travail [Forfait jours](#) ou [Mode horaire](#) pour prendre connaissance de la procédure à suivre.

Fin du congé parental (après les 3 ans de l'enfant)

La date butoir d'un congé parental est toujours au maximum la date des 3 ans de l'enfant.

A l'issue de votre congé parental vous pouvez choisir, soit de reprendre à temps plein soit de demander un temps réduit/partiel. Quel que soit votre choix vous devez envoyer un courrier recommandé avec accusé de réception à HR Global Services 1 mois avant l'expiration de votre congé parental, précisant votre demande.

Pour un temps réduit/partiel, se reporter à la checklist changement de durée du travail [Forfait jours](#) ou [Mode horaire](#) pour prendre connaissance de la procédure à suivre.

Absence pour maladie d'un jeune enfant

Saisissez le code **FR Maladie d'un jeune enfant** dans EeTime

Pour un enfant de moins de 6 ans :

Sur présentation d'un certificat médical précisant que la présence d'un parent est nécessaire, le père ou la mère peut obtenir un congé rémunéré pour soigner son enfant. Sa durée varie selon le nombre d'enfants:

- 5 jours par an pour 1 enfant,
- 8 jours par an pour une famille de 2 enfants ou plus.

Pour un enfant de plus de 6 ans :

Une absence rémunérée de 2 jours consécutifs par an peut être accordée à l'employé dont l'enfant est malade, sur présentation d'un certificat médical stipulant que la présence du père ou de la mère est nécessaire.

Le certificat médical est à envoyer à **HR Global Services France – CC16 – Grenoble**

Décès d'un enfant de moins de 25 ans

Les principales dispositions de la loi "n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant" s'appliqueront aux décès intervenus à compter du 1er juillet 2020. Ainsi, les parents endeuillés d'un enfant de moins de 25 ans pourront notamment bénéficier d'un congé de 15 jours et d'une protection contre le licenciement. Voici les principales mesures du texte.

Droit à congé

Pour les salariés, la période de congé se compose de deux dispositifs distincts :

- Le congé légal pour décès d'enfant, porté à sept jours au lieu de cinq pour les enfants de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié,
- Et le nouveau "congé de deuil", d'une durée de huit jours, fractionnable, accordé de droit au salarié sur justification. La loi prévoit que le congé de deuil n'entraîne pas de réduction de la rémunération, la prise en charge de la rémunération étant partagée entre l'employeur et la sécurité sociale, puisque le salarié qui exerce son droit au congé de répit bénéficie des indemnités journalières.

Suppression du délai de carence en cas d'arrêt maladie

Par dérogation, le délai de carence ne s'applique pas pour le premier arrêt de travail pris dans les treize semaines suivant le décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne à charge de moins de 25 ans.

Don de jours de repos

Le mécanisme de don de jours de repos entre salariés d'une entreprise, déjà prévu pour les parents d'enfant gravement malade, est étendu au cas de décès d'un enfant. Un décret en Conseil d'État doit déterminer les conditions d'application de la mesure aux agents publics civils et militaires. Il est d'ores et déjà prévu que "le chef de service est informé du don de jours de repos" et qu'il "ne peut pas s'y opposer".

Protection contre le licenciement

Le texte introduit une période de protection contre le licenciement pour les salariés en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge de moins de 25 ans, d'une durée de 13 semaines à compter du décès.

Prestations familiales

La loi prévoit le maintien de certaines prestations familiales après le décès d'un enfant, pendant une durée fixée par décret. Les prestations concernées sont les allocations familiales (et ses compléments que sont l'allocation forfaitaire et la majoration), l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, la prestation partagée d'éducation de l'enfant, l'allocation de base, l'allocation de soutien familial et l'allocation de rentrée scolaire. La date d'entrée en vigueur de ces dispositions serait fixée par décret "au plus tard le 1er janvier 2022 pour les décès intervenant à compter de cette date".

RSA

Afin de ne pas pénaliser financièrement les parents qui perdent un enfant suite à un décès, le maintien de la prise en compte de ce dernier pour le calcul des droits au RSA sera systématique à compter du décès, et, le cas échéant, jusqu'au quatrième réexamen périodique suivant. Ce droit s'applique également à la prime d'activité, le cas échéant.

Allocation forfaitaire

Le texte prévoit l'attribution d'une allocation forfaitaire, "pour chaque enfant dont le décès intervient jusqu'à un âge limite, à la personne ou au ménage qui en assumait, au moment du décès, la charge effective et permanente", notamment pour permettre aux parents d'acquitter les frais d'obsèques. Son montant, qui sera défini par décret, varie en fonction des ressources de la personne ou du ménage.

Prise en charge de la souffrance psychique

Enfin, la loi prévoit, à titre expérimental, "le financement de la prise en charge de la souffrance psychique du parent ou du titulaire de l'autorité parentale, endeuillé à la suite du décès de son enfant âgé de moins de 25 ans, dans la continuité des dispositifs existants, notamment hospitaliers. Ce dispositif concerne également les frères et sœurs de l'enfant décédé".

Congé de Présence Parentale

Le congé de présence parentale permet de s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Durée

Le congé de Présence Parentale peut être pris pour 12 mois à la convenance du salarié, soit par tranche de 3 mois renouvelable deux fois soit pour 6 mois renouvelable une fois.

À l'issue de la période initiale de 3 ans, le/la salarié(e) peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, dans les mêmes conditions que pour le congé initial, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

L'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP)

Le droit à l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) versé par la Caisse d'Allocation Familiale (CAF) est ouvert par période de 6 mois renouvelable dans la limite de 3 ans. Au cours de cette période de 3 ans, le/la salarié(e) peut bénéficier de 310 allocations journalières au maximum.

Les informations détaillées sont disponibles sur le site de la [CAF](#).

Rémunération

Pendant le congé, le salaire est intégralement maintenu déduction faite de l'AJPP qui est versée par la CAF dont l'employé(e) dépend.

Effets sur le contrat de travail

La durée du congé de présence parentale est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté de l'employé(e).

Formalités à accomplir

Comment faire une demande d'AJPP ?

Le médecin qui suit votre enfant et vous-même devez compléter et transmettre le formulaire de demande d'AJPP à télécharger sur le site de la [CAF](#) accompagné du certificat médical établi par le médecin.

Le droit à l'AJPP est soumis à un avis favorable du contrôle médical de l'assurance maladie dont dépend l'enfant.

Initialisation de votre demande chez Hewlett Packard Enterprise

Envoyez une lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé de présence parentale en précisant la date de début, la durée et les modalités d'absence souhaitées à

Hewlett Packard Enterprise

4 Rue Paul Lafargue
92800 PUTEAUX

Joignez à votre demande un certificat médical établi par le médecin qui suit votre enfant, attestant de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de votre présence soutenue auprès de votre enfant et des soins contraignants.

HR Global Services vous adressera un avenant au contrat de travail afin de formaliser administrativement votre situation.

Transmission d'une copie du versement de l'AJPP

Chaque mois, une copie du versement de l'AJPP doit être envoyée à france.hr-services@hpe.com. Ce document atteste du nombre de jours de congé de présence parentale.

Retour de congé

Prévenez votre manager, votre Responsable Ressources Humaines et HR Global Services de votre retour de congé, un mois avant la reprise de votre activité à temps plein.

Dispositif solidaire : don de jours de congés entre salariés

Depuis novembre 2015 Hewlett Packard Enterprise a mis en place un **dispositif solidaire** basé sur des valeurs d'entraide : le don de jours de congés entre salariés.

Ce dispositif permet aux employés - **ayant un enfant/conjoint atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité** rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants - de bénéficier d'un ou plusieurs jours de congés via un **appel aux dons** auprès des salariés.

Le mode opératoire décrit ci-dessous ainsi qu'un formulaire sont consultables et/ou téléchargeables sur l'intranet à l'adresse suivante : https://content.int.hpe.com/sites/France/Application_for_Grant_of_Leave_fr.page

Pour plus d'information, vous devez contacter le représentant RH de votre organisation.

Qui peut faire une demande et sous quelles conditions?

Ce dispositif est applicable par société (HPEF, HPECCF) et permet aux employés **ayant un enfant/conjoint atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants**, d'obtenir un ou plusieurs jours de congés via un appel à volontariat.

L'article L. 1225-65-2 du code du travail prévoit:

«La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants **sont attestés par un certificat médical détaillé**, établi par le médecin qui suit l'enfant ou le conjoint au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident. »

Comment faire une demande ?

Tout employé, répondant aux critères précités, pourra exprimer son besoin via un formulaire à disposition sur l'intranet HPE à l'adresse suivante: https://content.int.hpe.com/sites/France/Application_for_Grant_of_Leave_fr.page

Ce formulaire devra être envoyé par l'employé par mail à son manager ainsi qu'au responsable RH de son organisation. Le salarié devra en avoir discuté avec son manager préalablement à l'envoi du formulaire et ils devront s'être accordés sur la date prévisionnelle de démarrage du congé.

Une fois le formulaire validé par le manager, le salarié à l'initiative de la demande sera contacté par le département d'Administration des Ressources Humaines dans un délai de 72 heures afin de rédiger la communication.

Le mail d'appel aux dons pourra être confidentiel et ne contenir que les informations souhaitées par le salarié à l'initiative de la demande.

L'appel aux dons sera ensuite lancé de la boîte mail dispositif-solidaire@hpe.com auprès de tous les employés de l'entreprise et restera actif une semaine.

L'employé à l'initiative de la demande devra avoir consommé au minimum 50% de ses jours de congés (RTT, CP, fractionnement et/ou ancienneté) dans ses compteurs au moment du début de la prise des congés donnés par les salariés, à l'exception des jours qui doivent être gardés pour les congés obligatoires de fin d'année.

Le salarié à l'initiative de la demande ne pourra pas épargner de jours sur la période. Le service d'Administration des Ressources Humaines tiendra informé le salarié et son manager des dons réalisés à la clôture de l'appel aux dons.

Comment donner des jours suite à un appel aux dons?

Tout employé sollicité de la société concernée pourra répondre positivement à cet appel en donnant:

- un ou plusieurs jours de congés épargnés présents dans les compteurs CET 1, CET 2 et CET 3
- un ou plusieurs jours de CP dans la limite de 5 jours.

Une fois l'appel aux dons clos, le service d'Administration des Ressources Humaines informera les donateurs de la prise en compte du don et les invitera à saisir leurs jours donnés dans EeTime .

Que faut-il saisir dans EeTime (demandeur ou donateur) ?

L'employé donateur devra saisir dans EeTime le nombre de congés payés donnés en précisant en commentaire qu'il s'agit d'un don de jours de congés en utilisant les codes suivants au choix:

- •FR prise congé journée complète
- •FR Prise de CET1 Journée Complète
- •FR Prise de CET3 Journée Complète
- •FR Prise de jour CET2 Journée complète

A la clôture de l'appel aux dons, le service d'Administration des Ressources Humaines informera les employés donateurs de la date de saisie des codes dans EeTime .

L'employé à l'initiative de la demande, devra saisir dans EeTime ses absences avec le code «FR jour non travaillé» en précisant en commentaire qu'il s'agit de l'utilisation d'un don de jours de congés.

Le manager de l'employé à l'initiative de la demande devra s'assurer que les jours pris ont été saisis avec les commentaires associés.

Rôle du manager du salarié demandeur

Lorsque le manager reçoit par mail le formulaire de demande, il a un délai d'une semaine pour donner sa validation formelle au salarié ainsi qu'au représentant RH de son organisation.

Le manager doit définir avec l'employé une date de départ prévisionnelle (date soumise à évolution en fonction du nombre de jours donnés).

Le manager ne peut pas refuser la demande du salarié, en revanche, il peut demander un report de la prise de congés d'un mois maximum pour raison business.

Si le manager ne répond pas dans le délai, la demande sera soumise au représentant RH de l'organisation et disposera du même délai de réponse (1 semaine).

Si le manager refuse la date de départ souhaitée pour raison business, le représentant RH de l'organisation rencontrera le salarié afin de connaître sa situation, puis le manager pour évoquer les problématiques business afférentes et tenter de trouver des solutions (remplacement, répartition de la charge, report du congé).

Le représentant RH devra alors apporter sa réponse au plus tard 1 semaine après la demande d'escalade.

Enfin, au moment de la prise de congés, le manager devra s'assurer que les jours donnés ont été saisis par le salarié avec les commentaires associés.

Congé de proche aidant

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920>

Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis janvier 2017. Pour

aller plus loin : <https://lesitedesaidants.fr>

Quel est le processus exact de prise en charge des 5 jours de congés exceptionnels aidant familial obtenus par la CFTC en cas de situation grave après pose de tous les congés du salarié (y compris CET- PV des NAO 2019) ?

- **Conditions d'éligibilité** : 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, ne plus avoir de congés y compris CET.
- **Formalisation de la demande à l'employeur** :
 - Par LRAR, courrier électronique recommandé ou par lettre de remise en main propre contre décharge au moins 1 mois avant le début du congé.
 - Pièces à fournir :
 - 1) Déclaration sur l'honneur soit du lien familial du salarié avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables
 - 2) 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 sa charge ou un adulte handicapé) ou copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille Aggir (lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie), ou attestation du médecin traitant justifiant la présence d'une personne proche aidante aux côtés de la personne malade, en raison de la nette aggravation de l'état de santé de cette dernière.
- **Adresse où faire parvenir la demande de Congé de proche aidant** :
Hewlett Packard Entreprise HRGS France – CC16 5, avenue Raymond Chanas 38053 Grenoble cedex 9.
L'employeur répondra à la demande du salarié dans les meilleurs délais.
- **Saisie dans EeTime** : Si le demandeur remplit les critères d'éligibilité et que sa demande est acceptée, il devra poser 5 jours de congé dans son tableau *EeTime* en saisissant le code *FR jour non travaillé*, et en indiquant le commentaire *Jour de congé exceptionnel Proche Aidant* dans le cadre *Notes*, sur chaque journée de la ou des période(s) concernée(s).
- **Situations particulières** : elles feront l'objet d'une étude approfondie, des jours de congé ou des autorisations d'absence exceptionnelle pouvant éventuellement être accordés.

Ces informations peuvent-être retrouvées sur le lien suivant :
<https://content.int.hpe.com/sites/France/imports/Conge de proche aidant.pdf>

Du nouveau côté NAO 2020

Lors des Négociations Annuelles Obligatoires pour l'année fiscale 2020, la Direction a été sensible aux revendications exprimées par la CFTC vis à vis des proche-aidants. Des mesures spécifiques sont donc mises en place pour cette année :

5) Autres dispositions

a) **Salariés aidants**

Selon le Code de l'action sociale et de la famille : "Est considéré comme un aidant familial, le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle le bénéficiaire a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré du bénéficiaire, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine et qui n'est pas salarié pour cette aide".

De plus en plus de salariés sont confrontés à cette situation délicate qui parfois nécessite des aménagements de poste.

Sensible à cette situation, la Direction s'engage à :

- Mettre à disposition des salariés sur l'intranet toutes les informations nécessaires concernant les dispositifs existants d'accompagnement pour les salariés aidants,
- Former les représentants des Ressources Humains sur les dispositifs existants afin de pouvoir accompagner les salariés qui en ont besoin,
- Prendre en charge 5 jours de congés exceptionnels en cas de situation grave après pose de tous les congés du salariés (y compris CET).

Rôle du congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet à toute personne, sous certaines conditions, de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'un membre de sa famille handicapé ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Bénéficiaires

Le congé de proche aidant est ouvert au salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'1 an dans l'entreprise.

La personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité peut être :

- son conjoint, son concubin ou la personne avec laquelle elle a conclu un pacte civil de solidarité (PACS),
- son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des [prestations familiales](#)) ou son collatéral jusqu'au 4ème degré (frères, sœurs, tantes, oncles, cousins, cousines, neveux, nièces...),
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, son concubin ou de la personne avec laquelle elle a conclu un Pacs.
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient 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.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Durée

Le congé de proche aidant est d'une durée de **3 mois** renouvelables, dans la limite d'**1 an** pour l'ensemble de la carrière du salarié, sauf si cette durée a été fixée par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord de branche.

Demande de congé

En cas de 1ère demande de congé

Le salarié adresse à son employeur une lettre ou un courrier électronique recommandé avec demande d'avis de réception (LRAR) ou lui remet en main propre une lettre contre décharge. Cette lettre informe l'employeur de sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant et lui précise :

- La date de son départ en congé
- Si le salarié le souhaite, sa volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel).

Le courrier est adressé au moins **1 mois** avant le début du congé. Toutefois, le délai de prévenance de l'employeur peut débuter **sans délai** dans l'un des cas suivants :

- urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical),
- une situation de crise nécessitant une action urgente du salarié,
- ou cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

La demande de congé de soutien familial est accompagnée des documents suivants :

- déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée, ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables,
- déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé,
- copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé), ou copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la [grille Aggir](#) (lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie).

L'employeur ne peut pas refuser le congé, sauf si le salarié ne remplit pas les conditions nécessaires. Le salarié peut contester le refus de l'employeur, par la saisine du conseil de prud'hommes.

En cas de demande de renouvellement

Le salarié doit avertir son employeur de la prolongation du congé au moins **15 jours** avant le terme initialement prévu, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Situation du salarié pendant le congé

Activité professionnelle

Le salarié en congé de proche aidant ne peut exercer aucune activité professionnelle. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'[allocation personnalisée d'autonomie](#) (Apa) ou la [prestation de compensation du handicap](#) (PCH).

Fractionnement du congé ou temps partiel

Si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié alterne périodes travaillées et périodes de congé.

Le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

Rémunération

Le congé n'est pas rémunéré, sauf si des dispositions conventionnelles le prévoient.

Compte personnel de formation (CPF)

Pour le calcul des heures de formation qui alimentent le [compte personnel de formation](#) (CPF), la période d'absence du salarié durant le congé de proche aidant est intégralement prise en compte.

Fin anticipée du congé

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants:

- décès de la personne aidée,
- admission dans un établissement de la personne aidée,
- diminution importante des ressources du salarié,
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée,
- congé de soutien familial pris par un autre membre de la famille.

Le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, au moins 1 mois avant la date de fin anticipée du congé.

Terme du congé

À l'issue du congé de soutien familial, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a droit à un [entretien professionnel](#) avec son employeur (il peut aussi en bénéficier avant son congé).

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

À l'issue du congé de soutien familial, le salarié qui reprend son activité retrouve ses droits au versement d'indemnités versées par la sécurité sociale en cas de maladie, maternité, invalidité et décès (sauf s'il a bénéficié d'une rémunération en tant qu'aidant familial pendant le congé

Vous faites du bénévolat ? D'autres congés peuvent vous intéresser !

Vous avez un engagement associatif en dehors de HPE ? Vous pouvez bénéficier d'un congé spécifique et/ou acquérir des heures de formation à créditer sur votre compte d'engagement citoyen.

Quels congés ?

- Vous pouvez bénéficier de plusieurs types de congés, en fonction de la nature de votre activité associative :
 - Le congé pour l'exercice de responsabilités associatives, ou "**congé engagement**" : pour exercer des fonctions d'administration, de direction ou d'encadrement dans une association "loi 1901" agissant dans l'un des champs mentionnés à l'article 200 alinéa 1-b du Code général des impôts (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=B370C510D8A9COD13603C645EADA7D7C.tplgfr28s_2?idArticle=LEGIARTI000038687356&cidTexte=LEGITEXT000006069577&categorieLien=id&dateTexte=). Ou pour siéger dans un **conseil citoyen** ou exercer un mandat (en tant que bénévole) au sein d'une mutuelle, union ou fédération.
 - Le **congé de représentation** (d'une association ou mutuelle) : pour participer, en tant que représentant d'une association ou d'une mutuelle, aux réunions d'une instance (dont la liste a été établie par arrêté), instituée auprès d'une autorité de l'Etat ou d'une collectivité territoriale.
 - Le **congé de représentation d'associations familiales** : pour participer aux réunions d'organismes dans lesquels vous représentez une **association familiale** (dont la liste est fixée par arrêté).
 - Le **congé de solidarité internationale** : pour participer à une mission à l'étranger au sein d'une association humanitaire ou d'une organisation internationale dont la France est membre.
 - Le **congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse** : pour participer à des activités de formation de cadres et d'animateurs au sein d'une organisation de jeunesse, d'éducation populaire ou d'une association ou fédération sportive. Attention, pour en bénéficier, vous devez avoir moins de 25 ans.
 - Le **congé pour catastrophe naturelle** : pour participer aux activités des organismes d'aide aux victimes, si vous vivez ou travaillez dans une zone touchée par une catastrophe naturelle.

Comment ça marche ?

En fonction du type de congé, peuvent être prévus, par convention ou accord, d'entreprise ou, à défaut, de branche : une ancienneté minimale, un nombre maximal de salariés (quota en fonction de l'effectif total) pouvant bénéficier du congé, une durée maximale et un délai pour prévenir l'employeur. Chez HPE, il n'existe pas à ce jour d'accord d'entreprise pour ce type de congés.

Voici ce que la loi prévoit :

Type de congé	Engagement / Formation cadres et animateurs jeunesse	Représentation	Associations familiales	Solidarité internationale	Catastrophe naturelle
Ancienneté minimale				12 mois	
Durée maximale du congé	5 jours ouvrables par an	10 jours ouvrables par an	40 heures	6 mois (6 semaines en cas d'urgence)	20 jours

Délai pour prévenir l'employeur	30 jours	15 jours		30 jours (48h en cas d'urgence)	48 heures (24h en cas d'urgence)
--	----------	----------	--	---------------------------------	----------------------------------

HPE peut-il refuser mon congé ?

Oui, en invoquant des nécessités particulières à l'entreprise ou des conséquences préjudiciables à sa bonne marche.

De plus, il doit communiquer les motifs de son refus.

HPE peut également vous refuser votre congé lorsque le nombre maximal de bénéficiaires est déjà atteint (pour le [congé engagement](#), le [congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse](#), le [congé de représentation](#) et le [congé de solidarité internationale](#)).

Enfin, la loi prévoit un délai de réponse de la part de l'employeur pour certains congés, et des dispositions pour le salarié en cas de refus :

Type de congé	Engagement	Représentation	Associations Solidarité familiales	internationale
Délai de réponse de l'employeur	8 jours	4 jours		15 jours (24h en cas d'urgence)
Recours possible en cas de différend	Conseil des prud'hommes, qui statue en référé	Conseil des prud'hommes, qui statue en référé	L'inspecteur du travail tranche	Conseil des prud'hommes, qui statue en référé

Concernant le congé engagement et le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, en cas de refus de HPE, vous pouvez renouveler votre demande après quatre mois ; un nouveau refus ne pourra alors pas vous être opposé (sauf en cas de dépassement du quota).

Est-ce que je vais perdre de l'argent ?

- **Congé d'engagement** : un accord ou une convention peut prévoir les conditions de maintien de votre rémunération. Ce n'est pas le cas chez HPE donc la rémunération n'est pas maintenue.
- **Congé de représentation** : HPE peut maintenir votre salaire, en totalité ou en partie ; il bénéficie dans ce cas d'une déduction fiscale. En cas de perte de salaire, totale ou partielle, vous êtes indemnisé par l'Etat, sur la base de l'attestation que vous fournit votre employeur.
- **Congé de représentation d'associations familiales** : vous ne subissez aucune diminution de votre rémunération. HPE est remboursé des dépenses liées à votre maintien de salaire par [l'Unaf ou l'Udaf](#).
- **Congé de solidarité internationale** : vous ne percevez aucune rémunération. En revanche, vous ne perdez aucun de vos droits liés à votre ancienneté. Et à votre retour, vous retrouvez le poste que vous avez quitté ou un poste équivalent, sans diminution de salaire.
- **Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse / congé pour catastrophe naturelle** : ils ne sont pas rémunérés.

Est-ce que je vais perdre des congés payés annuels ?

Aucun de ces congés ne peut être pris sur vos congés payés annuels acquis. De plus, les congés engagement, de représentation, de représentation d'associations familiales et de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse sont comptabilisés comme du temps de travail effectif pour le calcul de vos congés payés annuels.

Le Compte d'Engagement Citoyen (CEC)

Grâce à [ce dispositif](#), vos activités bénévoles ou de volontariat vous permettent d'acquérir jusqu'à 20 heures de formation par an, dans la limite de 60 heures, qui seront ajoutées à votre compte personnel d'activité, ou de bénéficier de jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.

Si vous êtes bénévole dans une association, vous devez pouvoir justifier de 200 heures d'activité, parmi lesquelles 100 heures doivent être effectuées dans une même association d'intérêt général, qui existe depuis au moins trois ans. De plus, vous devez, dans cette association, siéger dans l'organe d'administration ou de direction, ou bien encadrer d'autres bénévoles.

D'autres activités vous permettent aussi d'acquérir des heures de formation, en fonction de leur durée : service civique, réserve militaire opérationnelle, réserve communale de sécurité civile, réserve sanitaire, activité de maître d'apprentissage, réserve citoyenne de l'éducation nationale, activité de sapeur-pompier volontaire, réserve civile de la police nationale, réserve citoyenne de la police nationale, et réserve civique.