



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

Les congés spéciaux chez HPE: synthèse	2
Mariage ou PACS	4
Divorce.....	5
Adoption	6
Maternité.....	9
Congé parental d'éducation	13
Congé de paternité	17
Absence pour maladie d'un jeune enfant	20
Congé de Présence Parentale	20
Dispositif solidaire : don de jours de congés entre salariés	23
Congé de proche aidant.....	25
Vous faites du bénévolat ? D'autres congés peuvent vous intéresser !.....	29

Les congés spéciaux chez HPE: synthèse

Congés pour événements familiaux

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	3 jours ouvrés
Décès d'un enfant	10 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
Congés de naissance pour le père	3 jours à prendre par le père dans les 15 jours précédant ou succédant à la naissance

Congés pour enfant malade

Pour un enfant de moins de 6 ans

Avec un certificat médical, spécifiant que la présence du parent est nécessaire, le père ou la mère peut obtenir un congé payé pour s'occuper de son enfant. La durée varie suivant le nombre d'enfants :

- 5 jours par an pour un enfant
- 8 jour par an pour une famille ayant au moins 2 enfants

Pour un enfant de 6 ans et plus

Un congé payé de 2 jours consécutifs peut être accordé au salarié dont l'enfant est malade, sur présentation d'un certificat médical spécifiant que la présence d'un parent est nécessaire.

Site de référence : [Presence parental leave](#).

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 : [AskHR](#).

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/Mariage_fr.page

Données personnelles

Mettez à jour vos données personnelles dans [Workday](#).

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.

Comité d'Entreprise

Pensez à informer le Comité d'Entreprise 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

Personne à charge

Mettez à jour vos données personnelles dans [Workday](#).

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.

Comité d'Entreprise

Pensez à informer le Comité d'Entreprise dont vous dépendez.

Adoption

Durée

Si le nombre d'enfants adoptés est égal à 1:

La durée du congé d'adoption est de 10 semaines si, après l'adoption, le nombre d'enfant à charge est égal à 1, et de 18 semaines si, après l'adoption, le nombre d'enfants à charge est égal à 2 ou plus. La durée peut être allongée de 11 jours si le congé est partagé entre les deux parents.

Si le nombre d'enfants adoptés est égal ou supérieur à 2:

La durée du congé est de 22 semaines quel que soit le nombre d'enfants à charge. La durée peut être allongée de 18 jours si le congé est partagé entre les deux parents.

Rémunération

Si le salarié a 10 mois d'ancienneté à la date de l'adoption, la rémunération intégrale sera maintenue dès le premier jour de l'arrivée de l'enfant au domicile familial, jusqu'à la fin du congé d'adoption. Ce maintien est subordonné au versement des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) au profit de Hewlett Packard.

Le ou la salarié(e) doit intégrer le montant des IJSS dans le revenu imposable du foyer.

Effets sur le contrat de travail

La durée du congé d'adoption est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié.

Formalités à accomplir

Information de l'employeur

Vous devez informer votre manager, votre responsable RH et le service médical de la date prévisionnelle de votre congé et de la date à laquelle vous avez l'intention de reprendre le travail.

Dispositifs d'accompagnement du salarié

[L'Accord sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes](#) prévoit des dispositifs d'accompagnement pour les salariées concernées par un congé d'adoption (Art 4.2.1).

De ce fait, vous bénéficiez d'un entretien avec votre manager pour estimer ensemble : 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 d'adoption ainsi que vos dates de départ et de retour prévisibles.

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

Report des congés payés

Les congés payés non pris au 31 mai peuvent être reportés. Pour cela vous devez obtenir les approbations de votre manager ainsi que de votre responsable ressources humaines et les transmettre à [EeTime .france.e@hpe.com](mailto:EeTime.france.e@hpe.com).

Solder les congés dans EeTime

Si vous souhaitez solder vos congés à la suite de votre congé maternité et que vous n'avez plus accès à EeTime pour saisir vos absences, contactez votre manager au plus tard le 5 du mois qui suit votre absence afin qu'il puisse faire le nécessaire dans le système.

Jours de congés

Vous êtes éligibles à 3 jours de congés pour événement familial, à prendre dans les 10 jours ouvrés encadrant l'évènement.

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

Mise à jour de vos données personnelles

Dès l'adoption, pensez à mettre à jour vos données personnelles en déclarant votre enfant dans [Workday](#). Sélectionnez sur votre profil « Benefits » puis « View dependents » et « add ».

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

Changement des bénéficiaires

Dès l'adoption, 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 l'adoption de votre/vos enfants. Pour cela, reportez-vous à la checklist [Adhésion à la sur-complémentaire Frais de Santé](#).

A votre retour du congé d'adoption

A votre retour, un entretien professionnel doit être planifié avec votre manager, afin de déterminer les conditions de succès de votre retour dans votre poste antérieur ou dans un poste similaire. Cet entretien a pour objectif d'évoquer les aspects compétences, votre équilibre vie professionnelle/vie privée, votre évolution professionnelle potentielle, et vos éventuels besoins en formation.

Congés spéciaux – ASD/ 06112018

Il est possible d'anticiper cet entretien en fonction de la date de retour, si vous en effectuez la demande, même en cas de souhait d'évolution professionnelle (mission, mobilité, changement de périmètre).

Les congés payés pris après le congé d'adoption peuvent être annulés par votre manager si vous n'avez plus d'accès au système.

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 d'adoption (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 d'adoption (et non à la date de retour).

Comité d'entreprise

Pensez à informer le Comité d'Entreprise dont vous dépendez.

Maternité

La checklist concernant le congé maternité est disponible ici

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

Durée

La salariée enceinte bénéficie d'un congé de maternité durant la période qui se situe autour de la date présumée de son accouchement. Ce congé est déterminé sur la base des dispositions légales et conventionnelles.

Sa durée est de 16 semaines, dont 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement (prénatales) et 10 semaines après celui-ci (postnatales). Cependant sa durée peut être augmentée si nécessaire.

Les cas de prolongation sont les suivants :

- accouchement prématuré ou tardif,
- naissances de jumeaux, 34 semaines dont 12 prénatales et 22 postnatales
- naissances multiples, 46 semaines dont 24 prénatales et 22 postnatales
- naissance du 3ème enfant et au-delà, 26 semaines dont 8 prénatales et 18 postnatales
- état pathologique résultant de la grossesse et attesté par certificat médical,
- hospitalisation de l'enfant.

Pour plus d'information, [Ameli.fr](https://www.ameli.fr).

En cas de décès de la mère au cours du congé maternité, les dispositions légales décrites ci-dessus concernant la prise du congé maternité s'appliquent pour le père/conjoint salarié(e) de Hewlett Packard pour la période restant à couvrir.

Indemnisation

Une salariée ayant 10 mois d'ancienneté à la date présumée de l'accouchement voit son salaire maintenu pendant toute la durée du congé de maternité. Ce maintien est subordonné au versement des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) au profit de Hewlett Packard.

La salariée doit intégrer le montant des IJSS dans le revenu imposable du foyer, l'année de naissance de l'enfant.

Effets sur le contrat de travail

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

La salariée retrouve son poste d'origine ou un poste similaire à son retour de maternité.

Formalités à accomplir

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](#) 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 de naissance pour le/la conjoint(e)

Si vous êtes le/la conjoint(e), vous pouvez bénéficier de 3 jours de congé de naissance. Ces jours sont à prendre dans les 15 jours ouvrés encadrant la naissance de l'enfant. 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.

Lorsque la naissance intervient pendant les congés payés, il est possible de prolonger son congé de 3 jours.

En tant que conjoint(e), vous pouvez également bénéficier du [congé paternité](#).

Congé pathologique

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

Report des congés payés

Les congés payés non pris au 31 mai peuvent être reportés. Pour cela vous devez obtenir les approbations de votre manager ainsi que de votre responsable ressources humaines et les transmettre à [EeTime .france.e@hpe.com](mailto:EeTime.france.e@hpe.com).

Solde des congés dans EeTime

Si vous souhaitez solder vos congés à la suite de votre congé maternité et que vous n'avez plus accès à EeTime pour saisir vos absences, contactez votre manager au plus tard le 5 du mois qui suit votre absence afin qu'il puisse faire le nécessaire dans le système.

Mise à jour de vos données personnelles

Dès la naissance, pensez à mettre à jour vos données personnelles en déclarant votre enfant dans [Workday](#). 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 maternité

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 d'Entreprise

Pensez à informer le Comité d'Entreprise 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](#).

Formalités à accomplir

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 Mercer au titre de la mutuelle et de la prévoyance d'entreprise. Vous devez donc souscrire à votre propre mutuelle (vous pouvez demander à Mercer 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...).

Comité d'Entreprise

Pensez à informer le Comité d'Entreprise 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.

Congé de paternité

Durée

Le congé paternité s'applique pour les salariés ayant au moins 10 mois d'immatriculation en tant qu'assuré de la Sécurité Sociale à la date de début du congé paternité.

Il s'agit de **11 jours calendaires** (samedis, dimanches et jours fériés inclus) en cas de naissance simple ou de **18 jours calendaires** en cas de naissance multiple à prendre dans les 4 mois à partir de la date de naissance de l'enfant. Ces jours ne sont pas fractionnables.

3 jours de congé de naissance s'ajoutent au congé paternité. Lorsque la naissance intervient pendant les congés payés, il est possible de prolonger son congé de 3 jours.

Rémunération

Les 11 jours ou 18 jours sont indemnisés par la Sécurité Sociale: pendant ce congé, le/la conjoint(e) est indemnisé(e) de la même façon que la mère lors de son congé de maternité. L'indemnité journalière paternité est calculée sur les trois derniers salaires qui précèdent le congé paternité, soit 1/90ème du montant des 3 salaires bruts précédant le repos, et elle est limitée au plafond mensuel de la Sécurité Sociale. De plus, les indemnités journalières paternité sont soumises à l'impôt sur le revenu, à la CSG et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

Hewlett Packard complète la somme versée par la Sécurité Sociale (1000 euros maximum pour la prise totale des 11 ou 18 jours) ; cette somme associée à l'indemnité versée par la sécurité sociale ne peut dépasser le salaire de l'employé. Si l'employé ne prend qu'une partie de ces 11 jours, le complément Hewlett Packard sera calculé au prorata du nombre de jours pris.

Les 3 jours sont indemnisés par l'employeur au même titre que les absences pour évènement familial sur la base du salaire habituel.

Cas des employés transférés temporairement ou définitivement en France

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation de la Sécurité Sociale, l'employé transféré temporairement en France doit justifier de 10 mois d'immatriculation au régime français de sécurité sociale à la date de prise du congé de paternité et doit avoir travaillé 200 heures au cours des 3 mois qui précèdent la date du congé.

Un salarié qui n'aurait pas la totalité des 10 mois d'immatriculation au régime français de Sécurité Sociale a la possibilité de faire valoriser une partie de ses cotisations à un régime de sécurité de santé étranger. Pour connaître les accords de partenariat entre les différents pays, il suffit de contacter la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) rattachée au domicile principal du salarié en France et plus particulièrement au « service international des étrangers transférés ».

Formalités à accomplir

Autorisation d'absences pour les contrôles médicaux obligatoires

Conformément aux dispositions de la loi du 4 août 2014, 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.

Faire une demande de congé paternité

Envoyez une lettre recommandée avec accusé de réception au moins un mois avant la date de début souhaitée du congé en précisant les dates de début et de fin du congé souhaitées. Joignez un certificat de naissance ou une photocopie du livret de famille. Si l'enfant n'est pas encore né, joignez une attestation du médecin avec la date présumée de l'accouchement à :

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

Plus d'informations en suivant ce [lien](#).

EeTime

Saisissez les dates du congé paternité (11 ou 18 jours) dans l'application [EeTime](#) avant le 10 du mois en cours en utilisant le code « FR Congé paternité ».

Saisissez les dates du congé de naissance (3 jours) dans l'application [EeTime](#) au plus tard le 4 du mois qui suit votre absence, en utilisant le code « FR Congé pour Evènement familial ».

Mise à jour de vos données personnelles

Dès la naissance, pensez à mettre à jour vos données personnelles en déclarant votre enfant dans [Workday](#). Sélectionnez sur votre profil « Benefits » puis « View dependents » et « add ».

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](#).

Attestation de salaire

Le [département Payroll](#) vous fera parvenir une attestation de salaire à l'issue de votre congé.

Dès réception, envoyez ce document à votre centre CPAM pour recevoir le paiement de vos indemnités journalières. Joignez-y un certificat de naissance de l'enfant.

Comité d'Entreprise

Pensez à informer le Comité d'Entreprise dont vous dépendez.

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**

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
HRGS, CCU74
1 avenue du Canada
91 947 LES ULIS

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.

Congés spéciaux – ASD/ 06112018

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>

Du nouveau côté NAO 2019

Lors des Négociations Annuelles Obligatoires pour l'année fiscale 2019, 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 :

« 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](#). 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	6 jours ouvrables par an	9 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 familiales	Solidarité 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.