



DOSSIER PRATIQUE CFTC HPE SPECIAL EVENEMENTS FAMILIAUX

Bonjour,

Vous trouverez dans ce nouveau dossier pratique CFTC HPE **toutes les explications et les conseils de nos spécialistes concernant les dispositifs disponibles pour aborder les événements familiaux.**

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

Table des matières

Les congés pour évènements familiaux chez HPE : synthèse.....	2
Mariage ou PACS	3
Divorce.....	4
Naissance ou adoption	4
Maternité.....	5
Congé d'adoption	10
Congé des jeunes mères de famille	12
Congé parental d'éducation	13
Congé de paternité	16
Absence pour maladie d'un jeune enfant	17
Congé de Présence Parentale	18
Dispositif solidaire : don de jours de congés entre salariés	19
Congé de proche aidant.....	22

Les congés pour évènements familiaux 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.

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	5 jours ouvrés
Décès du conjoint ou partenaire PACS ou du concubin	3 jours ouvrés
Décès du père ou de la mère	3 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	3 jours ouvrés
Décès du beau-père ou de la belle-mère	3 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

Ces événements suspendent les congés payés éventuellement en cours.

Les jours de congé pour événements familiaux doivent être saisis dans Eetime en utilisant le code « FR Congé pour Evénement Familial ».

Mariage ou PACS

Jours de congés

Vous avez droit à 5 jours de congé pour événement familial, à prendre dans les 15 jours. 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, modifiez votre couverture médicale, votre assurance vie et votre Business Travel Insurance Plan en utilisant le(s) [formulaire\(s\) approprié\(s\)](#).

Envoyez ces formulaires à : HR Global Services Grenoble, Case Courrier 16.

Autres formalités administratives

Envoyez 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 15 jours.

Enregistrez ces jours dans l'application [EeTime](#), en utilisant le code "FAMILY", au plus tard le 4 du mois qui suit votre absence.

Comité d'Entreprise

N'oubliez pas d'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

Personnes à charge

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

Si nécessaire, modifiez votre couverture médicale, votre assurance vie et votre Business Travel Insurance Plan en utilisant le(s) [formulaire\(s\) approprié\(s\)](#).

Envoyez ces formulaires à : HR Global Services Grenoble, Case Courrier 16.

Autres formalités administratives

Envoyez 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

N'oubliez pas d'informer le Comité d'Entreprise dont vous dépendez.

Naissance ou adoption

Formalités à accomplir

La checklist concernant le congé maternité est disponible ici

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

Certificat de naissance ou d'adoption

Envoyez dès que possible un certificat de naissance ou d'adoption à :

HR Global Services Grenoble – Case Courrier 16

Frais de santé et/ou Prévoyance

Si vous désirez ajouter votre enfant à votre couverture médicale, veuillez imprimer les formulaires de la mutuelle à partir du site [Mercer](#).

Complétez et signez ces formulaires puis envoyez-les directement à HR Global Services Grenoble, à l'adresse précitée (en prenant soin d'en conserver une copie). Le service HR Global Services fera parvenir lui-même ces formulaires à la mutuelle Mercer après les avoir vérifiés et cachetés.

Business Travel Insurance Plan

Modifiez votre Business Travel Insurance Plan (assurance invalidité / décès en cas d'accident au cours d'un voyage professionnel) en utilisant le [formulaire approprié](#) et envoyez-le complété et signé à HR Global Services Grenoble à la même adresse que précédemment.

Mise à jour des informations personnelles

Mettez à jour vos données personnelles dans Workday.

Congé pour événement familial

Si vous êtes le père, vous bénéficiez de 3 jours de [congé pour événement familial](#). Ces jours sont à prendre dans les 15 jours encadrant la naissance.

Enregistrez ces jours dans l'application [EeTime](#) en utilisant le code **FAMILY**.

Comité d'Entreprise

N'oubliez d'informer le Comité d'Entreprise dont vous dépendez.

Maternité

Bon à savoir : si vous avez au moins 10 mois d'ancienneté à la date présumée de l'accouchement, votre salaire est maintenu dans son intégralité pendant toute la durée de votre congé maternité.

Durée du congé maternité

Le congé maternité comprend un congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement). Sa durée varie selon le nombre d'enfants attendus et le nombre d'enfants déjà à charge.

La durée légale du congé maternité est fixée par le Code du Travail.

Elle est de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après celui-ci.

Cependant sa durée peut être augmentée si nécessaire.

Les cas de prolongation sont les suivants :

- Accouchement prématuré ou tardif
- Naissances de jumeaux : **34 semaines**
- Naissances multiples : **46 semaines**
- Naissance du 3ème enfant et au-delà : **26 semaines**
- Etat pathologique résultant de la grossesse et attesté par certificat médical
- Hospitalisation de l'enfant.

Les dispositions légales concernant la prise du congé maternité par le père/conjoint salarié pour la période restant à courir, en cas de décès de la mère au cours du congé maternité ont vocation à s'appliquer en termes de suspension du contrat de travail.

Report du congé prénatal

Avec l'avis favorable du médecin ou de la sage-femme qui suit votre grossesse, vous pouvez reporter une partie de votre congé prénatal (3 semaines maximum) après votre accouchement. Votre congé postnatal sera alors augmenté d'autant.

A noter cependant que seules les 3 premières semaines du congé prénatal peuvent être reportées. De plus, si un arrêt de travail vous est prescrit pendant la période qui fait l'objet d'un report, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

Si vous avez déjà deux enfants à charge ou vous avez déjà mis au monde deux enfants nés viables

La durée du congé maternité est alors de 26 semaines dont, en principe, un congé prénatal de 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé postnatal de 18 semaines après l'accouchement.

Dans cette situation, vous pouvez :

- Soit, avec l'avis favorable du médecin ou de la sage-femme qui suit votre grossesse, reporter une partie de votre congé prénatal (3 semaines maximum) après votre accouchement. Votre congé postnatal sera alors augmenté d'autant.

A noter cependant que seules les 3 premières semaines du congé prénatal peuvent être reportées. De plus, si un arrêt de travail vous est prescrit pendant la période qui fait l'objet d'un report, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

- Soit anticiper votre congé prénatal (2 semaines maximum). Votre congé postnatal sera alors réduit d'autant.

Vous attendez des jumeaux

La durée du congé maternité est de 34 semaines dont, en principe, un congé prénatal de 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé postnatal de 22 semaines après l'accouchement.

Dans cette situation, vous pouvez :

- Soit, avec l'avis favorable du médecin ou de la sage-femme qui suit votre grossesse, reporter une partie de votre congé prénatal (3 semaines maximum) après votre accouchement. Votre congé postnatal sera alors augmenté d'autant.

A noter cependant que seules les 3 premières semaines du congé prénatal peuvent être reportées. De plus, si un arrêt de travail vous est prescrit pendant la période qui fait l'objet d'un report, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

- Soit anticiper votre congé prénatal (4 semaines maximum). Votre congé postnatal sera alors réduit d'autant.

Vous attendez des triplés (ou plus)

La durée du congé maternité est de 46 semaines dont, en principe, un congé prénatal de 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé postnatal de 22 semaines après l'accouchement.

Dans cette situation, vous pouvez, avec l'avis favorable du médecin ou de la sage-femme qui suit votre grossesse, reporter une partie de votre congé prénatal (3 semaines maximum) après votre accouchement. Votre congé postnatal sera alors augmenté d'autant.

A noter cependant que seules les 3 premières semaines du congé prénatal peuvent être reportées. De plus, si un arrêt de travail vous est prescrit pendant la période qui fait l'objet d'un report, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

Effets du congé de maternité sur le contrat de travail

Le contrat de travail est suspendu pendant le congé. La durée du congé de maternité est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté de l'employée.

L'employée retrouve un poste équivalent à son retour de maternité.

Visites médicales prénatales obligatoires

Les absences consécutives à ces visites sont payées et sont 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.

L'employée doit informer son manager de son absence.

Autorisations d'absence pour examens médicaux obligatoires dans le cadre de la grossesse

Conformément aux dispositions de la loi du 4 août 2014, le conjoint d'une future mère bénéficie d'une autorisation d'absence pour se 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 par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

L'employé doit informer son manager de son absence et fournir un justificatif. Plus d'informations en suivant ce [lien](#).

Dispositifs d'accompagnement de l'employée

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

La salariée bénéficie d'un entretien avec son manager pour estimer ensemble : les conditions de déroulement de la grossesse, l'avancement du travail avant le départ en congé, les aménagements nécessaires dans l'organisation ou dans les conditions de travail de la salariée enceinte, les modalités de son remplacement temporaire ou d'organisation de l'équipe pendant le congé maternité ainsi que les dates de départ et de retour prévisibles de la salariée.

A condition que sa fonction exercée le permette, après accord du manager et du responsable ressources humaines, l'employée peut pendant sa grossesse, aménager son temps de travail sur demande en organisant des plages de télétravail ponctuelles ou en travaillant sur site avec des horaires décalés.

Durant le congé maternité, le manager communiquera à l'employée qui en fait la demande, les informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres employés de la même organisation.

Formalités à accomplir

La checklist concernant le congé maternité est disponible ici :

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

Cette procédure liste les formalités à accomplir dans le cadre d'une grossesse suivie d'un départ en congé maternité.

Informations sur le congé maternité

Vous trouverez toutes les informations portant sur ce congé (durée, rémunération, effet sur le contrat de travail, dispositifs prévus par l'Accord Egalité Professionnelle Femme-Homme...) en suivant ce lien :

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

Déclaration de la grossesse à la CPAM et à la CAF

Vous devez déclarer 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

Vous devez déclarer votre grossesse dans les 3 premiers mois au Service Médical de Hewlett Packard dont vous dépendez et avec lequel vous vérifierez les dates de [votre congé maternité](#). Information de votre manager.

Vous devez informer votre manager dès que possible des dates présumées de début et fin de maternité.

Si votre fonction le permet vous pouvez bénéficier durant votre grossesse de plages de télétravail ponctuelles ou travailler sur site avec des horaires décalés.

Autorisation d'absences pour les contrôles médicaux obligatoires

Vous bénéficiez d'autorisations d'absence pour effectuer les contrôles médicaux obligatoires. Vous devez prévenir votre manager de votre absence.

Si vous êtes salarié de Hewlett Packard et conjoint d'une future mère, vous avez également le droit de vous absenter pour vous rendre aux 3 examens médicaux obligatoires. Votre manager devra être prévenu de cette absence. Le justificatif de l'absence doit être adressé à HR Global Services.

Planifiez un entretien avec votre manager

Avant votre départ, planifiez un entretien avec votre manager afin d'anticiper ensemble les points d'organisation nécessaires au départ et au retour de votre congé.

Demandez-lui de vous communiquer les informations sur la marche de l'entreprise qui seront diffusées au cours de votre congé maternité aux employés de votre organisation.

Transmettez vos dossiers au backup identifié.

Solde 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 via [AskHR](#).

Congé pathologique

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

Votre 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.

Mettez à jour vos données personnelles

Pensez à mettre à jour les 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. Consultez la checklist [naissance](#).

Changez les bénéficiaires

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

En prévision de votre retour de congé maternité

Sollicitez un entretien auprès de votre manager afin de déterminer ensemble les conditions de réussite de votre retour dans votre poste d'origine ou dans un emploi similaire.

Solde de vos 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 superviseur au plus tard le 5 du mois qui suit votre absence afin qu'il puisse faire le nécessaire dans le système.

Si vous souhaitez prendre un congé parental

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

Si vous souhaitez reprendre votre activité à temps partiel / réduit

Si vous souhaitez reprendre votre activité à temps partiel ou à temps réduit, référez-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).

Votre visite médicale de reprise

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

Déclarez les IJSS perçues par Hewlett Packard

Hewlett Packard maintient votre salaire durant votre absence (si les conditions d'ancienneté sont requises). Néanmoins vous devez intégrer le montant des IJSS perçues par Hewlett Packard (Indemnités Journalières de Sécurité Sociale) dans votre revenu imposable de l'année de la naissance de votre enfant.

Congé d'adoption

Durée du congé d'adoption

La durée du congé d'adoption varie selon le nombre d'enfants adoptés et le nombre d'enfants à charge, et selon qu'il est partagé ou non entre les parents adoptifs.

A noter que la durée légale du congé d'adoption est fixée par le Code du Travail.

Vous adoptez un enfant et, suite à cette adoption, avez un ou deux enfants à charge

Le congé d'adoption est de 10 semaines, éventuellement augmenté de 11 jours en cas de partage du congé d'adoption entre les parents adoptifs (cf. point suivant « partage du congé d'adoption »).

Vous adoptez un enfant et, suite à cette adoption, avez au moins trois enfants à charge

Le congé d'adoption est de 18 semaines, éventuellement augmenté de 11 jours en cas de partage du congé d'adoption entre les parents adoptifs (cf. point suivant « partage du congé d'adoption »).

Vous adoptez deux enfants ou plus

Le congé d'adoption est de 22 semaines, éventuellement augmenté de 18 jours en cas de partage du congé d'adoption entre les parents adoptifs. (cf. point suivant « partage du congé d'adoption »)

Partage du congé d'adoption

Le congé d'adoption peut être pris par l'un des parents adoptifs seulement ou partagé entre les parents adoptifs.

Lorsqu'il est partagé entre les parents adoptifs :

- La durée du congé d'adoption est augmentée de 11 jours pour l'adoption d'un enfant, ou de 18 jours pour l'adoption de deux enfants ou plus.
- Le congé d'adoption doit être réparti en deux périodes dont la plus courte ne pourra pas être inférieure à 11 jours.
- Les parents adoptifs ont la possibilité de prendre leur congé d'adoption de façon séparée ou de façon simultanée, sous réserve que l'addition de la durée de leurs deux congés respectifs ne dépasse pas la durée légale du congé d'adoption.

Début du congé d'adoption

Le congé d'adoption peut débuter soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer, soit 7 jours précédant la date prévue de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Indemnisation

Un employé ayant 10 mois d'ancienneté à la date présumée de l'adoption voit son salaire maintenu à la date d'arrivée de l'enfant dans le foyer. Cette indemnisation est subordonnée au versement des indemnités journalières de Sécurité sociale au profit de Hewlett Packard.

Le montant des IJSS doit être intégré dans le revenu imposable de l'année de naissance de l'enfant.

Effets du congé d'adoption sur le contrat de travail

Le contrat de travail est suspendu pendant le congé. La durée du congé d'adoption est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté de l'employée.

L'employé retrouve un poste équivalent à son retour de congé.

Dispositifs d'accompagnement de l'employé

[L'Accord sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes](#) prévoit des dispositifs d'accompagnement aux salariés concernés par un congé d'adoption (Art 4.2.1)

L'employé bénéficie d'un entretien avec son manager afin d'anticiper ensemble les points d'organisation nécessaires au départ et au retour du congé.

Durant le congé d'adoption, le manager communiquera à l'employé qui en fait la demande, les informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres employés de la même organisation.

Formalités à accomplir

L'employé doit avertir son manager, son responsable ressources humaines ainsi que le service médical de son absence, de la date présumée de son absence et de la date à laquelle il entend reprendre son travail

Plus d'informations sur les formalités à accomplir avant le départ en congé d'adoption en suivant ce [lien](#): consulter les rubriques « Solde des congés payés, « Mettre à jour vos données personnelles » et « Changer les bénéficiaires ».

Retour de congé

Un entretien est prévu au retour de congé avec le manager afin de déterminer ensemble les conditions de réussite du retour de l'employé dans son poste d'origine ou dans un emploi similaire. Cet entretien vise à faire le point sur les compétences de l'employé, l'articulation vie professionnelle/vie familiale, les évolutions professionnelles envisageables, les éventuels besoins en formation.

Cet entretien pourra éventuellement être anticipé par rapport à la date de retour selon le souhait exprimé par le salarié ou en accord avec celui-ci, notamment en cas d'un souhait d'évolution professionnelle (périmètre, mission, mobilité...)

Les congés payés pris à la suite du congé d'adoption peuvent être saisis par le manager si les accès de l'employé ne sont plus actifs.

Le congé d'adoption peut être suivi par un [congé parental](#).

Le congé de naissance

Un congé rémunéré de 3 jours est accordé à tout employé à l'occasion d'une naissance survenant à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant qui y est placé en vue de son adoption. Le congé doit être pris dans les 15 jours entourant la naissance (ou l'arrivée de l'enfant).

Lorsque la naissance ou l'adoption intervient pendant les congés payés de l'employé, ce dernier peut prolonger son congé de 3 jours.

La saisie de ces absences doit être faite dans [EeTime](#). Plus d'informations en suivant ce [lien](#).

Congé des jeunes mères de famille

Les employées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à un congé payé supplémentaire de 2 jours par enfant à charge (le congé supplémentaire n'est que d'1 jour lorsque le congé légal n'excède pas 6 jours).

Congé parental d'éducation

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/maternitepaternite-adoption/article/le-conge-parental-d-education>

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout(e) salarié(e) peut bénéficier 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.

Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré mais le vous pouvez utiliser les droits acquis sur votre [compte épargne temps](#) pour le « financer ». Vous pouvez également, si vous en remplissez les conditions, bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) pour les enfants nés ou adoptés après le 31 décembre 2014 ou du complément de libre choix d'activité (CLCA) si les enfants sont nés, ou arrivés au foyer dans le cadre d'une procédure d'adoption, avant le 1er janvier 2015. Ces prestations sont versées par les caisses d'allocations familiales (CAF).

Quels salariés ?

Homme ou femme, parent naturel ou adoptif, tout salarié peut bénéficier d'un congé parental d'éducation s'il justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de son arrivée au foyer (avant l'âge de 16 ans).

Comment prendre le congé parental ?

Deux modalités de congé parental existent :

- le congé total, durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- le travail à temps partiel : la durée doit être d'au moins 16 heures par semaine. Le (la) salarié(e) peut choisir la durée du travail qui lui convient ; en revanche, la répartition des horaires doit être fixée en accord avec l'employeur (à défaut d'accord, cette répartition relève du pouvoir de direction de l'employeur).

Quelle est la durée du congé parental ?

Le congé parental a une durée initiale d'un an au maximum. Il peut être prolongé 2 fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant.

En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants (cette disposition, issue de la loi du 4 août 2014 citée en référence, s'applique aux enfants nés ou adoptés à partir du 1er octobre 2014).

En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser :

- une durée de 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer ;
- une durée d'un an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, la durée du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel peut être prolongée d'un an.

À chaque renouvellement, le (la) salarié(e) peut transformer son congé parental en activité à temps partiel ou son activité en temps partiel en congé parental.

Le congé parental peut-il être refusé ?

Le congé parental est de droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise. L'employeur ne peut donc pas le refuser.

Peut-on exercer une activité professionnelle, suivre une formation durant le congé parental ?

Au cours du congé, le (la) salarié(e) peut suivre une formation professionnelle. Dans ce cas, il (elle) n'est pas rémunéré(e) mais bénéficie d'une protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il (elle) peut également bénéficier d'un bilan de compétences.

Quelles sont les formalités ?

Le (la) salarié(e) doit simplement informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge précisant le point de départ et la durée du congé choisi.

Cette information doit être faite :

- soit un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption ;
- soit deux mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption.

Pour chacun des deux renouvellements, le salarié doit avertir l'employeur un mois avant l'expiration du congé en cours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il doit également l'informer de son intention de transformer le congé parental en période d'activité à temps partiel ou la période d'activité à temps partiel en congé parental.

Est-il possible d'interrompre ou de modifier le congé parental ?

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, il est possible au salarié :

- soit de reprendre son activité professionnelle initiale ;
- soit de transformer le congé parental complet en activité à temps partiel ;
- soit de modifier la durée du temps partiel choisi, avec l'accord de l'employeur.

Une demande motivée doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois au moins avant l'interruption ou la modification du congé.

Par ailleurs, le (la) salarié(e) a la possibilité d'écourter son congé parental (congé total ou travail à temps partiel) pour bénéficier d'une action de formation professionnelle.

Que se passe-t-il à l'issue du congé ?

Le (la) salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (avec, le cas échéant, la garantie de rattrapage salarial prévue par le [code du travail](#))

Le salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Il peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période pendant laquelle il entendait bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel ; dans ce cas, il est mis fin au congé parental d'éducation ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant.

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 du code du travail. Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi ; il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. A la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, le congé parental d'éducation est retenu pour la moitié de sa durée. Des accords de branche peuvent toutefois prévoir les conditions dans lesquelles la période d'absence des salariés dont le contrat de travail est suspendu pendant un congé parental d'éducation à plein temps est intégralement prise en compte.

Le congé parental d'éducation ouvre-t-il systématiquement droit à la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) ou complément de libre choix d'activité ?

Non, les deux mesures sont indépendantes. Ainsi, un(e) salarié(e) peut bénéficier d'un congé parental d'éducation sans percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) (enfants nés ou adoptés après le 31 décembre 2014) ou le complément de libre choix d'activité (CLCA ; enfants sont nés, ou arrivés au foyer dans le cadre d'une procédure d'adoption, avant le 1er janvier 2015).

Ces prestations sont versées par les caisses d'allocations familiales (CAF); elles font l'objet d'une présentation détaillée sur le [site des CAF](#). C'est le cas, par exemple, lorsque le salarié ne remplit pas la condition d'activité préalable exigée pour bénéficier de ces prestations.

À l'inverse, certaines personnes bénéficient de la PrePare (ou du CLCA), même si elles ne sont pas en congé parental d'éducation. Ainsi en est-il d'un demandeur d'emploi qui s'engage à ne pas rechercher d'emploi et renonce à son allocation chômage pendant toute la durée de versement de cette prestation

Congé de paternité

Vous pouvez bénéficier du congé Paternité si vous avez au moins 10 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social à la date de début du congé paternité.

Il s'agit de 11 jours calendaires ou de 18 jours calendaires en cas de grossesse gémellaire (samedis, dimanches et jours fériés inclus) à prendre dans les 4 mois à partir de la date de naissance de l'enfant. Ces jours ne sont pas fractionnables, et s'ajoutent aux 3 jours déjà accordés au père pour une naissance.

Quelle est sa rémunération?

Les 11 jours sont indemnisés par la sécurité sociale: Pendant ce congé, le père est indemnisé 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). **Les 3 jours sont indemnisés par l'employeur:** au même titre que les absences pour évènement familial sur la base du salaire habituel.

Hewlett Packard complète la somme versée par la sécurité sociale, cette somme associée à l'indemnité versée par la sécurité sociale ne pouvant dépasser le salaire de l'employé. Dans tous les cas le maximum sera de 1000 euros pour la prise totale des 11 jours. 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.

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 employé 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 rattachée au domicile principal du salarié en France et plus particulièrement le « service international des étrangers transférés ».

Formalités à accomplir

Envoyer la demande par courrier recommandé – accusé de réception

Envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception au moins 1 mois avant la date de début souhaitée du congé, à Hewlett Packard France (Att : HR Global Services, CC16), 5 avenue Raymond

Chanas, 38053 GRENOBLE cedex 09 en précisant les dates de début et de fin du congé souhaitées.

Joindre un certificat de naissance ou la photocopie du livret de famille à ce courrier. Si l'enfant n'est pas encore né, joindre une attestation du médecin avec la date présumée de l'accouchement. Plus d'information, en suivant ce [lien](#)

[EeTime](#)

Saisir les dates du congé paternité dans l'application [EeTime](#) avant le 10 du mois en cours sous le code FR Congé paternité.

Attestation de salaire

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

Envoi de l'attestation employeur à la CPAM

Dès réception de l'attestation d'employeur, envoyer ce document à votre centre CPAM pour recevoir le paiement de vos indemnités journalières. Joindre un certificat de naissance de l'enfant. **Question complémentaire**

Pour toute demande complémentaire, veuillez poster votre demande au travers de l'outil en ligne merci d'ouvrir un case via "contact HR" : <https://myitsupport.ext.hpe.com/HRHome> .

Absence pour maladie d'un jeune enfant

Saisir 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

Cette procédure s'applique dans le cadre d'une demande de congé de présence parentale.

Principe

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 du congé

Le salarié bénéficie d'une réserve de 310 jours en fonction de ses besoins, espacés sur une période initiale définie dans un certificat médical, et dans la limite maximale de 3 ans. Cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen tous les 6 mois.

À l'issue de la période initiale de 3 ans, le salarié 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.

Indemnisation

Pendant le congé, le salaire est intégralement maintenu déduction faite de l'Allocation de Présence Parentale qui est versée par la Caisse d'Allocations Familiales dont l'employé dépend.

Effets du congé de présence parentale

Les principaux effets sont :

- le congé est un cas de suspension du contrat de travail,
- la durée du congé est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté du salarié

Formalités à accomplir

Initialiser votre demande

L'employé doit faire sa demande de congé de présence parentale à HR Global Services par lettre recommandée avec avis de réception au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé ou procéder à une remise en mains propres au service RH.

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

Compléter le formulaire de demande d'allocation journalière de présence parentale

Le médecin qui suit l'enfant et le parent de l'enfant doivent compléter le formulaire de demande d'allocation journalière de présence parentale à télécharger sur le site de [la Caisse d'Allocations Familiales](#).

Transmettre à la CAF ce formulaire accompagné du certificat médical établi par le médecin.

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

Pendant le congé, le salaire est intégralement maintenu déduction faite de l'Allocation de Présence Parentale qui est versée par la Caisse d'Allocations Familiales dont l'employé dépend.

Transmettre une copie du versement de cette allocation à HR Global Services.

Chaque mois une copie du versement de cette allocation doit être envoyée à HR Global Services. Ce document atteste du nombre de jours de congé de présence parentale.

Retour de congé

Prévenir son manager du retour de congé ainsi que son Responsable Ressources Humaines et HR Global Services, un mois avant la reprise de l'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 72H 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 EeTimes 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.

Si le manager refuse, quel est le Processus d'escalade?

Le délai de réponse du manager est fixé à 1 semaine.

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 les délais, 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.

Quel est le rôle du manager du salarié demandeur ?

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.

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

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.

Si le manager ne répond pas dans le délai, la demande sera soumise au représentant RH de l'organisation qui 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 son manager pour évoquer les problématiques business afférentes et tenter de trouver des solutions (remplacement, répartition de la charge, report du congé..).

Enfin, au moment de la prise de congés, le manager devrait 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.

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 débiter **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).