Congé Capital Parentalité

Source : Accord de Groupe relatif à l'égalité professionnelle du 7 janvier 2011.
Accord d'Entreprise relatif au Compte Epargne Temps du 23 mai 2011.

Dans le cadre de l'Accord de Groupe favorisant l'Egalité entre les femmes et les hommes au sein du Groupe Alcatel-Lucent, le « Congé Capital Parentalité » a été mis en place afin d'accompagner l'arrivée de leur enfant au sein du foyer familial.

Qui peut en bénéficier ?

Ce congé est ouvert à tout salarié(e), sans condition d'ancienneté.

Quelle est la durée de ce congé ?

La durée de ce congé est de 10 jours ouvrés maximum (non fractionnables). Il doit être pris immédiatement après le congé maternité, d'adoption ou paternité.

Comment demander le bénéfice de ce congé ?

Le (la) salarié(e) souhaitant bénéficier de ce congé en informe l'employeur 3 mois avant le début de la suspension du contrat de travail.

Il (elle) devra auparavant avoir informé son responsable hiérarchique de sa volonté.

L'entreprise devra apporter une réponse au (à la) salarié(e) dans le mois suivant la réception de la demande.

Quels sont les droits du salarié à l'issue de ce congé ?

À l'issue du congé, le salarié doit retrouver son emploi précédent.

Comment est indemnisé le salarié durant ce congé ?

Le contrat de travail est suspendu. Ce congé est non rémunéré, mais financé en totalité par les droits affectés par le (la) salarié(e) au CET.

L'ensemble des avantages acquis avant le début du congé sont conservés.

Indemnisation grâce au **C**ompte **E**pargne **T**emps (**CET**).

Le Compte Epargne Temps peut être utilisé pour indemniser, sur la base du salaire mensuel perçu au moment de la prise de congé, tout ou partie d'un congé sans solde de type:

- congé parental,
- congé pour création ou reprise d'entreprise,
- congé formation,
- congé de solidarité internationale.

Pour plus d'information : *fiche sur le compte Epargne Temps.*

Note : Néanmoins à titre exceptionnel, le (la) salarié(e) continue à acquérir des droits à congés payés et à ancienneté pendant la durée de ce congé.

Prestation Partagée d'Éducation de l'enfant : PreParE

PrePare :

Depuis **2015**, la Prépare (prestation partagée d'éducation de l'enfant) a remplacé l'ancien complément de libre choix d'activité (CLCA). S'il remplit les conditions applicables, le parent en congé parental peut bénéficier de cette nouvelle prestation.

Le principal changement instauré par cette réforme porte sur la durée du congé parental. En cas de premier enfant, la durée de versement des aides de la Caf est désormais de 6 mois pour chacun des deux parents. Si le couple avait déjà un enfant à charge au moment de la naissance, la durée d'indemnisation maximale est désormais fixée à 24 mois pour chacun d'entre-eux, dans la limite du 3e anniversaire de l'enfant. Conséquence : pour bénéficier du congé parental pendant 36 mois (3 ans), les deux parents doivent désormais prendre leur congé parental. Dans ce cadre, ils peuvent répartir la durée de leur congé comme ils le souhaitent (18 mois chacun par exemple).

Cette réforme est applicable aux enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2015.

- ✓ *Décret n° 2014-1705 relatif à la prestation partagée d'éducation de l'enfant*
- ✓ *Décret n° 2014-1708 relatif à la prestation partagée d'éducation de l'enfant*
- ✓ Cf : Légifrance, le service public de la diffusion du droit

Le salarié peut demander :

- soit la suspension de son contrat de travail pendant la durée du congé parental
- soit un passage à temps partiel pour raison parentale, avec une durée minimale de 16 heures par semaine.

Qui peut en bénéficier ?

Ce congé concerne indifféremment la mère ou le père de l'enfant.

Tous les salariés justifiant d'au moins 8 trimestres de cotisations vieillesse dans les 2 ou 4 dernières années (pour un premier et un deuxième enfant) ; 5 ans (pour une troisième enfant et plus). Il peut cesser de travailler totalement ou se mettre à temps partiel.

Pour bénéficier d'un congé parental d'éducation, le salarié doit justifier d'au moins un an d'ancienneté au sein de l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant de moins de 16 ans dans le foyer dans le cas d'une adoption. Il est demandé à l'initiative du salarié pour la naissance ou l'adoption d'un enfant (à raison d'un an, renouvelable deux fois à partir de deux enfants) et ce, deux mois avant le début du congé parental ou du temps partiel (un mois si le congé parental débute à la fin du congé maternité).

L'employeur ne peut refuser le congé parental, s'il en a été informé dans les règles.

Attention, le congé parental ne protège pas contre le licenciement, mais il ne constitue pas un motif en soi pour être mis à la porte.

Quelle est la durée de ce congé ?

Il s'agit de votre premier enfant et ;

- vous vivez en couple : chacun d'entre vous peut bénéficier de la PreParE pendant 6 mois maximum dans la limite du premier anniversaire de votre enfant ;

- vous vivez seul : vous pouvez bénéficier de la PreParE dans la limite du premier anniversaire de votre enfant.

Vous aviez déjà au moins un autre enfant présent à votre foyer et ;

- vous vivez en couple : chacun d'entre vous peut bénéficier de la PreParE pendant 24 mois maximum* dans la limite du troisième anniversaire de votre dernier né ;

- vous vivez seul ; vous pouvez bénéficier de la PreParE dans la limite du troisième anniversaire de votre enfant.

Vous venez d'avoir des triplés ou plus ;

- vous vivez en couple : chacun d'entre vous peut bénéficier de la PreParE pendant 48 mois maximum* dans la limite du sixième anniversaire de vos enfants ;

- vous vivez seul ; vous pouvez bénéficier de la PreParE dans la limite du sixième anniversaire de vos enfants.

***Attention** : lorsque vous avez la charge de deux enfants ou plus, la durée de votre droit est réduite du nombre de mois postnataux indemnisés au titre de la maternité.*

Assistante maternelle

Pendant toute la durée du congé, le salarié ne peut exercer d'autre activité que celle d'assistante maternelle.

Comment demander le bénéfice de ce congé ?

La demande doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception un mois avant la fin du congé maternité ou d'adoption (ou 2 mois avant s'il n'est pas consécutif) auprès de la DRH de l'établissement.

En cas de prolongation du congé parental, le salarié doit faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception 1 mois avant le terme prévu auprès de la DRH de l'établissement et l'informer, le cas échéant, de son intention de transformer le congé en activité à temps partiel ou vice versa puisqu'il est possible de passer d'une formule à une autre.

Quels sont les droits du salarié à l'issue de ce congé ?

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle). Il a également le droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Il peut 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

Ce complément de libre choix d'activité fait partie de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE).

Prestation d'**A**ccueil du **J**eune **E**nfant (**PAJE**)

Vous attendez un enfant. Ou vous avez un enfant né, adopté ou recueilli en vue d'adoption depuis le 1er janvier 2004. Cet enfant est à votre charge. Vous avez peut-être droit à la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE).

Cette prestation comprend :

- Une prime à la naissance ou à l'adoption.
- Une allocation de base.
- Un complément de libre choix du mode de garde.

Si vous faites garder votre enfant par une assistante maternelle ou si vous employez une garde à domicile.

Si vous faites appel à une association ou une entreprise qui emploie des assistantes maternelles ou des

gardes à domicile.

Un Complément de Libre Choix d'Activité si vous réduisez ou cessez votre activité pour vous occuper de votre enfant

Pour savoir si vous avez droit à la PAJE et connaitre le montant de votre CLCA, vous devez remplir un formulaire de demande, téléchargeable et imprimable sur le site http://www.caf.fr.

Si vous êtes en congé de maternité, paternité, d'adoption ou de maladie, envoyez votre dossier à votre CAF à la fin de votre indemnisation.

Note : La durée du congé est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Pour plus d'informations, vous pouvez écrire au Centre de Services RH

Congé pour enfant malade

Source : HRConnect.

Qui peut en bénéficier ?

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté peut bénéficier du congé "Enfant malade" pour soigner son/ses enfant(s) de moins de 12 ans.

Quelle est la durée de ce congé ?

2 jours payés à 100 % (ou 4 jours à 50%)

Note : Les salariés « ex-ATA (Alcatel-TITN Answare) » et « ex-Telspace » bénéficient, en population fermée, d'un droit particulier de 5 jours maximum par an pour enfants malades (moins de 12 ans) rémunéré à 100%.

Pour bénéficier de ce congé, vous devez :

- Envoyer par courrier à la DRH de votre établissement les éléments suivants :
- un certificat médical précisant la durée du congé
- et la nécessité de la présence constante de la mère ou du père auprès de l'enfant.
- Le salarié ne peut pas saisir lui-même dans ADP les jours de congé.

Le HRConnect positionnera ces jours aux vues des justificatifs transmis à la DRH de votre établissement.

Pour information sur le ce type d'absence, reportez-vous à https://nokia.sharepoint.com/sites/people/fr ***/ puis dans MOST USED, sélectionnez « Sick Child Leave. ».***

Congé de Présence Parentale

Source : http://vosdroits.service-public.fr/F1631.xhtml.

Le congé de présence parentale permet de bénéficier d'une réserve de jours de congé utilisée par le salarié pour 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.

Qui peut en bénéficier ?

Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant à charge au sens des prestations familiales (donc, notamment, âgé de moins de 20 ans), est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants.

Quelle est la durée de ce congé ?

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés (soit l'équivalent de 14 mois) par enfant et par maladie, accident ou handicap.

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

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, mais aucun de ces jours ne peut être fractionné (le salarié ne peut pas, par exemple, prendre le congé par demi-journée). Le congé de présence parentale fonctionne ainsi comme un « compte crédit jours » de 310 jours ouvrés, que le salarié peut utiliser en fonction des besoins de son enfant malade, handicapé ou accidenté.

Le congé peut être prolongé si l'état de santé de l'enfant à charge le justifie.

Ce congé peut-il être renouvelé ?

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 récidive de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

Comment demander le bénéfice de ce congé ?

Le salarié fait sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé.

Il doit y joindre un certificat médical attestant :

- de la durée prévisible de traitement de l'enfant,
- de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap,
- et de la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Tous les six mois, cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical qui doit être envoyé à l'employeur.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, le salarié doit prévenir l'employeur dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale.

Quels sont les droits du salarié à l'issue de ce congé ?

À l'issue du congé, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération égale.

Note : *Il est possible d'interrompre le congé en certaines circonstances en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante de revenus. Dans ce cas, le salarié doit en informer son employeur par lettre recommandée au moins un mois avant la date de reprise.*

Comment est indemnisé le salarié durant ce congé ?

Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP). Ce droit est ouvert par période de 6 mois renouvelable dans la limite de 3 ans. Au cours de cette période de 3 ans, le bénéficiaire peut recevoir 310 allocations journalières au maximum.

Le contrat de travail est suspendu.

L'ensemble des avantages acquis avant le début du congé sont conservés.

Allocation **J**ournalière de **P**résence **P**arentale (**AJPP**)

Le versement n'intervient qu'au moment de l'examen par la CAF de l'attestation mensuelle AJPP.

Le versement de l'allocation est lié au bénéfice du congé de présence parentale.

L'allocataire bénéficie d'un compte crédit de 310 jours de congé, indemnisés sur une base journalière, à prendre sur 3 ans, en fonction des besoins d'accompagnement de l'enfant.

Il perçoit autant d'allocations journalières que de jours d'absence pris dans la limite de 22 allocations par mois.

Au-delà de la durée maximum, le droit à l'allocation peut être ouvert de nouveau, en cas de rechute ou de récidive de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier droit à l'AJPP avait été ouvert, dès lors que les conditions sont réunies.

Pour plus d'information : *http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F15132.xhtml*

Note : *La période d'absence du salarié est prise en compte en totalité pour le calcul des droits ouverts au titre du Compte personnel de formation (CPF) s'est substitué au DIF et pour moitié dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté.*

Congé de Soutien Familial

Source : Code du Travail : Art. L3142-22 à L3142-31 et Art. D3142-9 à D3142-13.

http://vosdroits.service-public.fr/F16920.xhtml.

Le congé de soutien familial 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.

Qui peut en bénéficier ?

Le congé de soutien familial est ouvert au salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 2 ans 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 quatrième 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.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière, et résider soit chez elle, soit chez le salarié bénéficiant du congé. Elle ne peut donc pas faire l'objet d'un placement en établissement ou chez un tiers autre que le salarié bénéficiant du congé.

Quelle est la durée de ce congé ?

Le congé de soutien familial est d'une durée de 3 mois. Il peut être renouvelé. Il ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.

Le salarié peut toutefois mettre fin de façon anticipée au congé de soutien familial ou, s'il n'a pas encore débuté, y renoncer, dans les 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.

Comment demander le bénéfice de ce congé ?

Pour bénéficier du congé de soutien familial, le salarié adresse à son employeur, au moins 2 mois avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remet en main propre une lettre contre décharge l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre et de la date de son départ en congé.

Il doit lui remettre les documents suivants :

- une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée,
- une déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de soutien familial (ou, s'il a déjà bénéficié de ce congé, la durée de celui-ci),
- une 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,
- une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes I et II de la grille nationale, lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie.

En cas de renouvellement du congé de façon successive, le salarié doit avertir son employeur de cette prolongation au moins un mois avant le terme initialement prévu, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

En cas de renouvellement non successif, les conditions de prévenance sont les mêmes que pour une première demande.

En cas d'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, attestée par certificat médical, les délais de prévenance sont ramenés à 15 jours. Ces délais sont également ramenés à 15 jours en cas de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable dudit établissement.

Avant son congé de soutien familial, le salarié a droit à un entretien professionnel avec son employeur, relatif à son orientation professionnelle.

Quels sont les droits du salarié à l'issue de ce congé ?

A l'issue du congé de soutien familial, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Lors de son retour dans l'entreprise, il a droit à un entretien avec son employeur afin de faire le point sur son orientation professionnelle.

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

Comment est indemnisé le salarié durant ce congé ?

Le salarié ne perçoit pas de rémunération. Son contrat de travail est suspendu.

Le salarié en congé de soutien familial ne peut exercer aucune activité professionnelle mais 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).

Lorsque la personne aidée est bénéficiaire de l'APA, elle peut employer un ou plusieurs membres de sa famille, à l'exception de son conjoint, de son concubin ou de la personne avec laquelle elle a conclu un PACS.

Lorsque la personne aidée est bénéficiaire de la PCH, elle peut employer un ou plusieurs membres de sa famille, y compris son conjoint, son concubin ou la personne avec laquelle elle a conclu un PACS.

Note : La durée du congé de soutien familial est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et pour les droits au Compte personnel de formation (CPF).

Congé de Solidarité Familiale

Source : http://vosdroits.service-public.fr/F1767.xhtml.

Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Qui peut en bénéficier ?

Le salarié souhaitant bénéficier du congé de solidarité familiale doit assister un proche, qui peut être :

- soit un ascendant,
- soit un descendant,
- soit un frère ou une sœur,
- soit une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.

Quelle est la durée de ce congé ?

Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Ce congé peut se cumuler avec le congé pour événement familial prévu en cas de décès ou tout autre congé pour convenance personnelle (congé sans solde, congé sabbatique...).

Le congé de solidarité familiale est en principe pris en continu, mais il peut, en accord avec l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

Comment demander le bénéfice de ce congé ?

Le salarié doit adresser à l'employeur, au moins 15 jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge qui l'informe :

- de sa volonté de suspendre son contrat de travail au titre du congé de solidarité familiale,
- de la date de son départ en congé et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel de celui-ci.

Il doit joindre à la lettre un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, et attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui a établi le certificat médical, le congé peut débuter dès réception (ou remise) de la lettre par l'employeur.

En cas de renouvellement du congé (ou de son activité à temps partiel), il doit respecter la même procédure.

Le congé peut être fractionné, si l'employeur l'accepte et à condition de l'avertir au moins 48 heures avant la date à laquelle le salarié envisage de prendre chaque période de congé. Dans ce cas, l'absence doit être d'une journée minimum par période de congé.

Quels sont les droits du salarié à l'issue de ce congé ?

A l'issue du congé (ou de la période d'activité à temps partiel), le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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

Comment est indemnisé le salarié durant ce congé ?

Le salarié peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Son contrat de travail est suspendu.

Pendant toute la durée du congé ou du temps partiel, le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

Allocation Journalière d'Accompagnement d'une personne en fin de vie.

Le versement de l'allocation est lié au bénéfice du congé de solidarité familiale.

L'allocation est versée au salarié à partir de la date de réception de la demande par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), dès lors que les conditions sont réunies à cette date.

L'allocation est versée de manière journalière, dans la limite maximale de 21 jours (ou 42 jours en cas de réduction de travail à temps partiel), ouvrables ou non.

Le versement de l'allocation est maintenu lorsque la personne accompagnée à domicile doit être hospitalisée.

L'allocation n'est plus versée à l'issue des versements journaliers autorisés. Elle n'est également plus versée à partir du jour suivant le décès de la personne accompagnée.

Pour plus d'information : *http://vosdroits.service-public.fr/F706.xhtml*

Note : La durée du congé est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.