Congés pour Evènements Familiaux

Source : Sharepoint et Code du Travail : Art L3142-1 et suivants.

Ce sont des autorisations d'absence accordées aux employés sans réduction de salaire.

Dans la version précédente du livret, nous avions jugé utile d'informer sur les durées de congés applicables en fonction de la nature des événements. Depuis, (sûrement en suivant notre exemple :) les RH ont mis en place dans le Sharepoint, tous les détails désormais facilement accessibles que nous jugeons inutiles de reproduire dans le détail.

Ceci est sur la page https://nokia.sharepoint.com/sites/people/fr (Most Used /Select Guideline SOP / fALU / Familial Leaves-Absences Evenements Familiaux)

Par contre, tout comme pour l'ensemble de ce livret, nous vous livrons des informations sur votre protection, vos droits mais aussi devoirs qui pourront s'avérer utiles, notamment pour les jeunes embauchés.

Sur la page https://nokia.sharepoint.com/sites/people/fr , dans la section : **Local HR Guidelines/SOPs** clickez sur **View More** pour accéder aux droits/durées à congés.(Mariage, Pacs, Naissances , décès,..)

ATTENTION : Pour bénéficier de tout type de congé, vous devez :

- Positionner dans l'outil ADP votre congé, sous la Rubrique « Evénements familiaux».
- Scanner et retourner par mail un justificatif à HRConnect et indiquer la date de votre absence. Vous avez 1 mois suivant la date de l'absence pour renvoyer votre justificatif, faute de quoi cet événement familial sera transformé en absence non payée.

Congé de Maternité

Source : Sharepoint et Code du Travail.

https://nokia.sharepoint.com/:w:/r/sites/HRLibrary/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc={3e1364b6-cacd-42fe-98d3-7edd9ab4b9ab}&action=default

Lors de la maternité, la salariée doit remettre à l'employeur (contre récépissé ou lettre recommandée avec AR) un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement. La déclaration à la CPAM doit intervenir dans **les 14 premières semaines de la grossesse.**

Protection de la salariée enceinte

La femme enceinte bénéficie de certaines protections :

- Protection contre les discriminations à l'embauche.
- Protection dans l'exécution de son contrat de travail : l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse pour prononcer une mutation d'emploi. Par contre une mutation temporaire est possible si l'état de santé de la salariée l'exige.
- Protection contre le licenciement. Il est interdit de licencier une salariée à cause de son état de grossesse. Cette interdiction est supprimée en cas de faute grave ou en cas d'impossibilité de maintien du contrat de travail pour des motifs étrangers à la grossesse.

  La même protection s'applique pendant le congé de maternité jusqu'à 4 semaines après sa fin. En cas de PSE, elle n'est donc pas protégée mais son départ est différé.
- Dispense de préavis en cas de démission.

Quelle est la durée de ce congé ? (cf Sharepoint)

Nous vous renvoyons au Sharepoint mentionné au début de cette partie.

Impact sur le contrat de travail :

Le congé de maternité est pris en compte dans le calcul d'ancienneté. Au retour, un poste identique doit être proposé à l'employée.

Pour bénéficier de ce congé, vous devez :

1. Scanner et transmettre par mail la déclaration de votre grossesse auprès du Centre de Services RH
2. Informer votre responsable hiérarchique.

Congé d'Adoption

Source : Code du Travail : Art. L. 1225-37 et suivants.

Qui peut en bénéficier ?

Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie règlementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption.

Quelle est la durée de ce congé ? Ceci est détaillé dans le SharePoint.

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

Le congé d'adoption suspend le contrat de travail. Pendant la suspension, les parents salariés bénéficient de la protection contre le licenciement. À l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Comment est indemnisé le salarié durant ce congé ?

Pendant le congé d'adoption et pour une durée maximale de 10 semaines, vous serez indemnisé par la société si vous avez au moins 1 an d'ancienneté ; vous percevrez la différence entre votre rémunération de base et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et le régime de prévoyance.

Pendant le congé d'adoption, la mère ou le père adoptif est indemnisé par la Sécurité sociale et le régime de prévoyance.

Pour bénéficier de ce congé, vous devez :

- Procéder à la déclaration de l'adoption de votre enfant et transmettre par mail le certificat d'adoption.
- N'oubliez pas également d'informer votre centre de Sécurité Sociale et l'institution de prévoyance de l'adoption de votre enfant.

Congé Capital Parentalité

Source : Accord d'Entreprise relatif au Compte Epargne Temps du 23 mai 2011.

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 ouvrée 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.

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

Hrconnection.europe@nokia.com

Congé Pour Paternité

Source : Code du Travail : Art L. 1225-35.

Qui peut en bénéficier ?

- Le salarié peut bénéficier d'un congé de paternité s'il a au moins 10 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social à la date de début du congé de paternité.
- Le congé de paternité est indemnisé à hauteur de 100% de votre salaire de base, dès lors que vous avez un an d'ancienneté.
- Le bénéfice des de paternité et le congé de naissance (3jours) et de leur indemnisation à 100% est étendu aux conjoints de même sexe, vivant en concubinage ou PACS.

Quelle est la durée de ce congé ?

Suite à l'échec des négociations relatives à l'égalité professionnelle, la direction a décidé à compter du 1er Janvier 2019, de mettre fin à l'usage relatif aux 8 jours de congé de paternité supplémentaires.

Issu du précédent accord de groupe sur l'égalité professionnelle, cet usage permettait de bénéficier d'un congé de paternité supplémentaire de 8 jours s'ajoutant au congé légal de 11 (ou 18 en cas de naissances multiples) jours consécutifs pour la naissance d'un enfant.

La direction a annoncé maintenir le complément de salaire bénéficiant aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté pendant les 11 ou 18 jours de congé légal de paternité ou d'accueil de l'enfant (complément aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale).

Ces jours ne sont pas fractionnables, et s'ajoutent aux 3 jours déjà accordés au père comme congés de naissance. Ces 2 congés peuvent être pris soit séparément dans le temps, soit consécutivement.

Le congé de paternité peut être reporté au-delà des 4 mois dans les cas suivants :

- Hospitalisation de l'enfant : dans cette hypothèse, le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- Décès de la mère : dans ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois suivant la fin du congé postnatal auquel le père a droit du fait de ce décès.
- Le congé de paternité est cumulable avec le congé de naissance (3 jours). Vous pouvez choisir de prendre ces 2 congés soit séparément dans le temps, soit consécutivement
- Pour plus de précisions sur ces possibilités de report, il convient de consulter le site de l'Assurance maladie

Comment est indemnisé le salarié durant ce congé ?

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).

Note : *Le bénéfice des congés de paternité et le congé de naissance (3jours) et de leur indemnisation à 100% est étendu aux conjoints de même sexe, vivant en concubinage ou PACS.*

Pour bénéficier de ce congé, vous devez :

Scanner et retourner par mail à mailto: HR.fr@HR-atYourService.alcatel-lucent.com les documents suivants, au moins 1 mois à l'avance :

- une copie du mail de validation de votre absence par votre responsable hiérarchique ;
- la date à laquelle vous voulez bénéficier de ce congé ainsi que la date de retour dans l'entreprise.
- une copie intégrale du livret de famille ou de l'acte de reconnaissance de l'enfant ou du certificat médical attestant de la date prévue de naissance
- Nous vous rappelons que vous devez adresser dès la naissance de l'enfant une copie de l'acte de naissance à votre Centre de Sécurité Sociale afin de déclencher l'indemnisation de la CPAM, même si celle-ci est subrogée.
- Par ailleurs, vous adressez aussi une copie à HR, afin que le centre de services RH puisse enregistrer votre nouvelle situation familiale et positionner votre absence dans le portail de services ADP.
- Pour toute question, vous pouvez appeler le 2127
- N'oubliez pas de prévenir votre/vos mutuelle(s) ainsi que le CIE