

Décision Unilatérale de l'Employeur relative aux Congés Familiaux

La Société HSBC Continental Europe SA, société anonyme, dont le siège social se situe 38 avenue Kléber – 75116 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 775 670 284, représentée par Madame Camille Olléon, Directrice des ressources humaines, ayant reçu mandat à cet effet, a décidé de rappeler et de compléter ses dispositifs relatifs aux congés familiaux, dans les conditions définies ci-après.

Le Comité social et économique de la Société a été informé et consulté sur la présente décision unilatérale lors d'une réunion en date du 27 février 2025.

PREAMBULE

Dans le cadre de notre volonté de favoriser un environnement de travail équilibré et bienveillant, il a été décidé d'adopter une démarche proactive concernant les congés familiaux. Cette approche vise notamment à prendre en considération de manière plus globale les différents modèles familiaux, conformément à la politique globale du Groupe et ce dans le respect du cadre législatif français.

Cette initiative reflète ainsi notre souhait de soutenir au mieux nos collaborateurs dans la conciliation de leur vie professionnelle et personnelle, en leur permettant de bénéficier de droits adaptés aux différentes situations familiales.

Concrètement, chaque collaborateur pourra bénéficier, dans les conditions détaillées ci-après, de congés familiaux répondant aux meilleures pratiques établies par le Groupe HSBC, que ce soit en cas de congés liés à la parentalité ou d'évènements familiaux.

Dans le cadre de cette décision unilatérale, il a été décidé de rappeler les dispositions légales et conventionnelles applicables, d'apporter des aménagements et de compléter certains dispositifs conventionnels de branche et d'entreprise existants au sein de la Société.

En cas d'évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles, les dispositions les plus favorables s'appliqueront.

La présente décision unilatérale se substitue par ailleurs à tout usage applicable au sein de la Société HSBC Continental Europe portant sur le même objet.

SOMMAIRE

I.	Congés liés à la parentalité	4
	Article 1. Le congé accordé au premier parent	4
	A Le congé accordé au premier parent qui porte l'enfant	4
	1.1 Le congé de maternité indemnisé par la Sécurité sociale accordé à la mère ayant donné naissance à l'enfant (rappel des dispositions en vigueur).....	4
	1.1.3 Le congé maternité postnatal en cas de décès	6
	1.2 Le congé accordé au premier parent ayant donné naissance à l'enfant ne bénéficiant pas d'un congé maternité indemnisé par la Sécurité sociale	6
	B Le congé accordé au premier parent qui ne porte ni n'accouche de l'enfant.....	7
	1.3 Le congé d'adoption de premier parent indemnisé par la Sécurité sociale (rappel des dispositions en vigueur)	7
	1.3.1 Eligibilité au congé d'adoption indemnisé par la Sécurité sociale	7
	1.3.2 Durée et indemnisation du congé d'adoption.....	7
	1.4 Le congé accordé au premier parent qui ne porte pas l'enfant et ne bénéficie pas d'un congé d'adoption indemnisé par la Sécurité sociale	9
	1.4.1 Eligibilité au congé	9
	1.4.2 Durée et indemnisation du congé.....	9
	Article 2. Le congé accordé au second parent	10
	A Le congé accordé au second parent indemnisé par la Sécurité sociale (rappel des dispositions en vigueur)	10
	2.1 Congé de second parent dans le cadre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.....	11
	2.1.1 Eligibilité au congé de paternité et d'accueil de l'enfant	11
	2.1.2 Durée et indemnisation du congé de naissance et de paternité et d'accueil de l'enfant .	11
	2.2 Congé de second parent dans le cadre du congé d'adoption	12
	2.2.1 Eligibilité au congé d'adoption indemnisé par la Sécurité sociale	12
	2.2.2 Durée et indemnisation du congé de naissance et de paternité et d'accueil de l'enfant	12
	B Le congé accordé au second parent ne bénéficiant d'aucune indemnisation de la Sécurité sociale	13
	2.3 Eligibilité au congé	13
	2.4 Durée et indemnisation du congé.....	13
	Article 3. Congés pour aider les collaborateurs à faire face à la perte précoce d'un enfant – rappel des dispositions légales et conventionnelles	13
	Article 4. Congé pour prise de tutelle d'un enfant.....	14
II	Congé pour soins d'un membre de la famille	15
	Article 1. Rappel des dispositions en vigueur dans l'entreprise.....	15
	Article 2. Dispositions nouvelles	17
	2.1 Instauration d'un congé pour soins au bénéfice de la famille étendue.	17

2.2 Définition des membres de la famille étendue au titre desquels le collaborateur peut recourir à ce nouveau congé pour soins	17
2.3 Maintien de la rémunération à 100% du salaire de base	17
2.4 Neutralisation de la condition d'ancienneté	17
III Absences pour décès familial.....	19
Article 1. Rappel des dispositions en vigueur dans l'entreprise.....	19
Article 2. Dispositions nouvelles	19
2.1 Neutralisation de la condition d'ancienneté pour la rémunération du congé.....	19
2.2 Durée du congé	20
2.3 Extension des membres de la famille au titre desquels un congé est accordé.....	20
2.4 Maintien de la rémunération à 100% du salaire de base	20
IV Dispositions générales	21
Article 1. Publicité	21
Article 2. Durée – Modification – Dénonciation	21

I. Congés liés à la parentalité

La loi prévoit des congés spécifiques pour accueillir son enfant : congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption. Pendant ces congés, le contrat de travail est suspendu.

Attentive à la situation des collaboratrices et collaborateurs futurs parents, la Société s'engage dans une politique qui tend à améliorer les conditions dans lesquelles ces périodes de parentalité peuvent s'organiser et à adopter un vocabulaire neutre en termes de genre tout en tenant compte des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Aussi, par la présente décision, la Société entend dorénavant utiliser les termes « premier parent » et « second parent » dont les définitions sont reprises ci-dessous :

Premier parent : Sera considéré comme premier parent, le parent qui aura porté et donné naissance à l'enfant. Si aucun des deux parents n'a porté et donné naissance à l'enfant, le premier parent sera celui qui exercera une garde physique de l'enfant et lui apportera les soins nécessaires à titre principal, soit pour la plus longue durée, dans les premiers temps de son arrivée au foyer.

Second parent : Sera considéré comme second parent le parent qui n'a pas porté et donné naissance à l'enfant, ou apporte son concours à la garde physique et aux soins nécessaires à l'enfant dans une mesure moindre que le premier parent, dans les premiers temps de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Dans tous les cas, les parents visés ne peuvent être que ceux dont la filiation avec l'enfant est établie. Le statut de premier parent est exclusif de celui de second parent et vice versa.

Article 1. Le congé accordé au premier parent

A Le congé accordé au premier parent qui porte l'enfant

1.1 Le congé de maternité indemnisé par la Sécurité sociale accordé à la mère ayant donné naissance à l'enfant (rappel des dispositions en vigueur)

1.1.1 Eligibilité au congé de maternité

Il est rappelé que sont concernées par le congé de maternité les salariées enceintes qui accouchent ⁽¹⁾, et qui perçoivent des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

¹ Circulaire Assurance Maladie n°CIR-20/2024 du 11 juillet 2024

1.1.2 Durée et indemnisation du congé de maternité

Les collaboratrices bénéficient d'un congé de maternité rémunéré d'une durée égale à celle prévue par la réglementation légale en vigueur ⁽²⁾.

Le congé maternité comprend un congé prénatal (avant l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement).

Sa durée varie selon le nombre d'enfant attendus et le nombre d'enfants déjà eu :

Durée du congé de maternité				Indemnisation
Situation familiale	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé maternité	Perception des IJSS + Complément de salaire par HSBC pour atteindre 100% du salaire net de base
Vous attendez un enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines	
Vous attendez un enfant et vous avez déjà au moins deux enfants à votre charge	8 semaines	18 semaines	26 semaines	
Vous attendez des jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines	
Vous attendez des triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines	

A l'issue du congé de maternité légal, la convention collective de branche prévoit un **congé supplémentaire** rémunéré dont peut bénéficier la salariée, dans les conditions suivantes :

- 45 jours calendaires indemnisés à 100% du salaire de base ;
- **Ou** 90 jours calendaires indemnisés à 50% du salaire de base.

Par un accord d'entreprise en date du 21 juillet 2000, il est prévu pour la salariée, qui allaite et qui souhaite prolonger son allaitement au-delà du congé supplémentaire prévu par l'article 51-1 de l'accord de branche, de bénéficier d'un **congé d'allaitement** sous réserve de la production d'un certificat médical dans les conditions qui suivent :

- 60 jours indemnisés à 100 % du salaire mensuel net qu'elle aurait perçu au titre du salaire de base ;
- **Ou** 120 jours indemnisés à 50% du salaire mensuel net qu'elle aurait perçu au titre du salaire de base.

² Article 51 de la Convention collective de la Banque

Il est rappelé également que par un accord de groupe du 7 avril 2022, la condition d'ancienneté pour bénéficier du maintien de salaires en cas de congé de maternité fixée par l'accord de branche est neutralisée.

1.1.3 Le congé maternité postnatal en cas de décès

Les dispositions légales prévoient que le père peut bénéficier du congé de maternité postnatal de 10 semaines (18 semaines pour la naissance d'un 3^{ème} enfant et 22 semaines en cas de naissances multiples) lorsque la mère décède et quel que soit le motif du décès (fait de l'accouchement, accident, maladie, etc.).

La période de congé de maternité ainsi accordée au salarié père de l'enfant s'ajoutera au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Si le collaborateur n'est pas le père de l'enfant mais qu'il partageait la vie de la mère, dans le cadre d'un mariage, d'un PACS ou d'un concubinage, il pourra bénéficier du congé de maternité postnatal à condition que le père de l'enfant n'en bénéficie pas.

Dans le cadre de la présente décision, il est convenu ensuite de faire bénéficier le collaborateur se trouvant dans cette situation, du complément de salaire à hauteur de 100% du salaire net pendant la durée du congé maternité postnatal indemnisé par la Sécurité sociale ainsi que du **congé maternité supplémentaire** rémunéré prévu par la Convention collective de la Banque, dans les conditions suivantes :

- 45 jours calendaires indemnisés à 100% du salaire de base ;
- **Ou** 90 jours calendaires indemnisés à 50% du salaire de base.

Pour cela, il devra justifier de la perception des indemnités journalières versées pendant le congé maternité postnatal par la CPAM.

1.2 Le congé accordé au premier parent ayant donné naissance à l'enfant ne bénéficiant pas d'un congé maternité indemnisé par la Sécurité sociale

1.2.1 Eligibilité au congé

Par la présente décision, la Société entend faire bénéficier au premier parent qui porte l'enfant et accouche mais ne remplit pas les conditions nécessaires pour la perception des indemnités journalières de la Sécurité sociale, d'un congé de premier parent de même durée et d'un même niveau d'indemnisation que celui remplissant les conditions nécessaires à l'indemnisation par la Sécurité sociale.

1.2.2 Durée et indemnisation du congé

Dans le cadre de la présente décision, il est convenu d'octroyer au premier parent le bénéfice de congés de durée équivalente à ceux visés au 1.1 sur production des justificatifs attestant de sa situation avec :

-un congé identique en durée à celui du congé maternité visé au 1.1 avec dans ce cas un maintien du salaire net intégral à la charge de la Société. La prise du congé se fait selon les mêmes modalités ;

-du congé supplémentaire prévu par l'accord de branche dans des conditions et selon des modalités identiques à celles visées au 1.1 ;

-du congé d'allaitement prévu par l'accord d'entreprise du 21 juillet 2000 dans des conditions et selon des modalités identiques à celles visées au 1.1.

B Le congé accordé au premier parent ne portant pas l'enfant

1.3 Le congé d'adoption de premier parent indemnisé par la Sécurité sociale (rappel des dispositions en vigueur)

1.3.1 Eligibilité au congé d'adoption indemnisé par la Sécurité sociale

Le congé d'adoption peut concerner ⁽³⁾ une personne seule quel que soit son sexe ou un couple marié de personnes de même sexe ou de sexe différent à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption ou l'Agence française de l'adoption confie un enfant en vue de son adoption, ou titulaires de l'agrément lorsqu'elles adoptent ou accueillent un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français.

1.3.2 Durée et indemnisation du congé d'adoption

1.3.2.1 Congé obligatoire pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption

A la date d'arrivée de l'enfant dans le foyer (ou 7 jours précédant l'arrivée prévue de l'enfant au foyer ou le 1^{er} jour ouvrable qui suit l'arrivée de l'enfant dans le foyer), le parent collaborateur (en CDI, CDD, temps plein ou temps partiel), quelle que soit son ancienneté, doit prendre un congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption de 3 jours ouvrés⁽⁴⁾, pendant lequel il ne peut pas travailler.

Il ne peut être différé et est obligatoire.

Pendant ce congé, le collaborateur bénéficie d'un maintien de sa rémunération, comme s'il avait travaillé, sans condition d'ancienneté. Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés annuels et la prise en compte de l'ancienneté.

³ Circulaire Assurance Maladie n°CIR-13/2021 du 5 juillet 2021

⁴ Article 59 de la Convention collective de la Banque

1.3.2.2 Congé d'adoption

Le collaborateur, remplissant les conditions d'éligibilité, a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption qui dépend du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge (avant l'adoption) et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents ⁽⁵⁾.

Dans le cadre de la présente décision et au regard de la définition donnée plus haut, le premier parent sera celui des deux parents adoptants qui bénéficiera du congé d'adoption pour la plus longue durée (si le congé est réparti), le second parent étant celui bénéficiant du congé d'adoption pour la plus courte des durées. En l'absence de répartition, le second parent ne peut bénéficier ni de la perception des indemnités journalières de Sécurité sociale, ni du complément de salaire HSBC.

Durée du congé d'adoption				Indemnisation
Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé (pris par un seul parent)	Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés)	Perception des IJSS + Complément de salaire par HSBC pour atteindre 100% du salaire net de base (durée de perception au prorata de la répartition du congé d'adoption)
1 enfant	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours	
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours	
2 enfants ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 32 jours	

Le congé d'adoption peut être réparti entre les deux parents et doit être pris au plus tard dans les 8 mois qui suivent la date d'arrivée de l'enfant.

Lorsque la période de congé est répartie entre les deux parents, elle peut être fractionnée pour chaque parent en deux périodes, d'une durée minimale de 25 jours chacune.

Le collaborateur bénéficie du maintien de son salaire de base à hauteur de 100%, sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale perçues.

Lorsque les parents adoptifs se répartissent, conformément à l'article L. 1225-40 du Code du travail, le congé d'adoption, la durée du maintien de salaire ci-dessus est effectuée au prorata de cette répartition au bénéfice du collaborateur. En cas de répartition, le congé peut être pris en même temps ou en décalé.

⁵ Selon l'article 52 de la Convention collective de la Banque, les salariés bénéficient d'un congé rémunéré, d'une durée égale à celle prévue par la réglementation légale en vigueur.

A l'issue du congé légal d'adoption, la Convention collective de branche instaure un **congé supplémentaire** rémunéré dont peut bénéficier le premier parent, dans les conditions suivantes :

- 45 jours calendaires indemnités à 100% du salaire de base ;
- **Ou** 90 jours calendaires indemnités à 50% du salaire de base.

Il est également rappelé que par un accord de groupe du 7 avril 2022, la condition d'ancienneté pour bénéficier du maintien de salaire en cas de congé d'adoption fixée par l'accord de branche est neutralisée.

1.4 Le congé accordé au premier parent qui ne porte pas l'enfant et ne bénéficie pas d'un congé d'adoption indemnisé par la Sécurité sociale

1.4.1 Eligibilité au congé

Dans le cadre de la présente décision, la Société entend accorder au premier parent n'ayant pas accouché de l'enfant et ne bénéficiant pas du congé d'adoption indemnisé par la Sécurité sociale, ou ne bénéficiant que du congé de paternité et d'accueil de l'enfant⁶, d'un congé de premier parent dans les conditions définies plus bas, sur production des justificatifs attestant de sa situation.

1.4.2 Durée et indemnisation du congé

Le collaborateur, premier parent visé ci-dessus, a le droit de bénéficier de congés dont la durée sera équivalente à ceux dont bénéficient les premiers parents bénéficiant d'un congé légal d'adoption indemnisé par la Sécurité sociale pris par un seul parent.

Le collaborateur bénéficiera d'un congé d'accueil de l'enfant de 3 jours indemnisé à hauteur de 100% du salaire net de base puis d'un congé de premier parent dont la durée varie en fonction du nombre d'enfants arrivant au foyer et du nombre d'enfants déjà à charge :

Durée du congé			Indemnisation
Nombre d'enfants arrivant au foyer	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé	• <u>Pour les collaborateurs ne percevant aucune IJSS :</u> Maintien de salaire par HSBC à hauteur de 100% du salaire net de base • <u>Pour les collaborateurs ne percevant des IJSS que pour la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant</u>
1 enfant	0 ou 1	16 semaines	
	2 ou plus	18 semaines	

⁶ Hors situation visée à l'article 1.1.3 « Le congé maternité postnatal en cas de décès indemnisé par la Sécurité sociale »

2 enfants ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	Pendant la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant : Complément de salaire par HSBC pour atteindre 100% du salaire net de base. Pendant la durée complémentaire : maintien de salaire par HSBC à hauteur de 100% du salaire net de base
--------------------------	-----------------------	-------------	--

A l'issue de ce congé, il leur sera également accordé le bénéfice d'un **congé supplémentaire** rémunéré, dans les conditions suivantes :

- 45 jours calendaires indemnisés à 100% du salaire de base ;
- **Ou** 90 jours calendaires indemnisés à 50% du salaire de base.

L'adoption de l'enfant du conjoint, non couverte par la Sécurité sociale au titre d'un congé, n'a pas vocation à être couverte dans ce cadre si elle ne correspond pas à une situation d'accueil de l'enfant au foyer.

Si la situation n'est pas couverte alors que le collaborateur s'identifie comme premier parent selon les définitions données, ce dernier peut soumettre un cas RH en expliquant sa situation et en joignant tous les éléments justificatifs. Sa demande fera l'objet d'une analyse individuelle.

Article 2. Le congé accordé au *second parent*

Le congé accordé au second parent correspond au congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu par les dispositions légales et conventionnelles applicables au sein de l'entreprise.

La Société tient à améliorer le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (ou appelé « congé du second parent ») tel qu'il résulte des dispositions légales et conventionnelles applicables, en prenant notamment en compte tous les modèles familiaux.

A Le congé accordé au second parent indemnisé par la Sécurité sociale (rappel des dispositions en vigueur)

Le congé accordé au second parent et indemnisé par la Sécurité sociale peut s'entendre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu par les dispositions légales et conventionnelles applicables au sein de l'entreprise ainsi que du congé de second parent accordé dans le cadre de l'adoption.

2.1 Congé de second parent dans le cadre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

2.1.1 Eligibilité au congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le bénéfice du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert sans condition d'ancienneté dans l'entreprise :

- Au père de l'enfant ;
- Le cas échéant, au conjoint ou concubin collaborateur de la mère, ou la personne liée à elle par un PACS (« le co-parent »).

Ce congé peut donc bénéficier à tous les collaborateurs, quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD) ou leur ancienneté. Le père de l'enfant, quelle que soit sa situation familiale, le compagnon ou la compagne de la mère de l'enfant, s'ils vivent en couple (mariage, concubinage, PACS) peuvent en bénéficier.

2.1.2 Durée et indemnisation du congé de naissance et de paternité et d'accueil de l'enfant

2.1.2.1 Congé obligatoire de naissance d'un enfant

A la naissance d'un enfant (ou le 1^{er} jour ouvrable suivant la naissance), le père ou le cas échéant le conjoint, le concubin ou la personne liée à la mère par un PACS (en CDI, CDD, temps plein ou temps partiel), quelle que soit son ancienneté, doit prendre un congé de naissance de 3 jours ouvrés⁽⁷⁾ à prendre immédiatement à la naissance de l'enfant, pendant lequel, le collaborateur ne peut pas travailler.

Conformément aux dispositions légales, il ne peut pas être différé et est obligatoire.

Pendant le congé de naissance, le collaborateur bénéficie d'un maintien de sa rémunération, comme s'il avait travaillé, sans condition d'ancienneté. Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés annuels et la prise en compte de l'ancienneté.

2.1.2.2 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Il est rappelé que les collaborateurs peuvent bénéficier d'un congé rémunéré du second parent de l'enfant, d'une durée égale à celle prévue pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant par la réglementation légale en vigueur.

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant est d'une durée de :

- 25 jours calendaires pour la naissance d'un enfant ;
- 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

⁷ Article 59 de la Convention collective de la Banque

Il est précisé que l'accord de groupe du 7 avril 2022 a étendu le régime applicable aux naissances multiples (32 jours calendaires) en cas de naissance d'un enfant handicapé.

La durée du congé est divisée en deux périodes :

- Une première période obligatoire de 4 jours calendaires pris immédiatement après le congé de naissance de 3 jours ouvrés ;
- Une deuxième période de 21 jours calendaires ou 28 jours calendaires en cas de naissances multiples (ou d'enfant handicapé), qui peut être pris soit en continue, soit fractionnée en deux fois maximum (chaque période devant au minimum durer 5 jours).

Aujourd'hui, lors du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, la Société prend en charge, sous réserve et déduction faite du versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale, le maintien du salaire mensuel de base fixe, dans une limite de 2 plafonds mensuels de la Sécurité sociale, pendant la durée légale actuelle de ce congé.

Il est convenu de neutraliser la limite des 2 Plafonds Mensuels de la Sécurité sociale et de maintenir pour tous les collaborateurs bénéficiaires du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (et du congé du second parent) leur salaire à 100% du salaire de base, sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale perçues, pendant toute la durée du congé du second parent et ce quelle que soit l'ancienneté dans la limite de la durée du contrat en cas de CDD.

2.2 Congé de second parent dans le cadre du congé d'adoption

2.2.1 Eligibilité au congé d'adoption indemnisé par la Sécurité sociale

Les conditions d'éligibilité au congé d'adoption sont celles visées à l'article 1.3.1 de la présente décision.

2.2.2 Durée et indemnisation du congé de naissance et de paternité et d'accueil de l'enfant

Pour rappel, le congé d'adoption pouvant être réparti, il a été décidé de qualifier de second parent, le parent ayant choisi de bénéficier du congé d'adoption pour la durée la plus courte.

La durée du congé et son indemnisation sont définies par renvoi au point 1.3.2.

Si les parents ont fait le choix de ne pas répartir le congé légal d'adoption, le second parent ne peut prétendre à aucune indemnisation d'un congé au titre de l'adoption de l'enfant.

B Le congé accordé au second parent ne bénéficiant d'aucune indemnisation de la Sécurité sociale

2.3 Eligibilité au congé

Par la présente décision, la Société entend faire bénéficier au second parent qui ne remplit pas les conditions nécessaires pour la perception des indemnités journalières de la Sécurité sociale que ce soit au titre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé d'adoption de second parent (hors refus de répartition), un congé de même durée et d'un même niveau d'indemnisation que dans le cadre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant sur production des justificatifs attestant de sa situation.

2.4 Durée et indemnisation du congé

Dans le cadre de la présente décision, il est convenu d'octroyer au second parent susvisé le bénéfice de congés de durée équivalente à ceux visés au 2.1 avec :

- un congé de naissance ou d'accueil de l'enfant de 3 jours ouvrés
- un congé identique en durée au congé de paternité et d'accueil de l'enfant avec dans ce cas un maintien intégral du salaire net à la charge de la Société.

La prise des congés s'opère selon les mêmes modalités que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Si la situation n'est pas couverte alors que le collaborateur s'identifie comme second parent selon les définitions données, ce dernier peut soumettre un cas RH en expliquant sa situation et en joignant tous les éléments justificatifs. Sa demande fera l'objet d'une analyse individuelle.

Article 3. Congés pour aider les collaborateurs à faire face à la perte précoce d'un enfant – rappel des dispositions légales et conventionnelles

En cas d'interruption médicale de grossesse (IMG) ou fausses couches⁽⁸⁾, la collaboratrice a droit, conformément aux dispositions légales et conventionnelles, au congé de maternité dans les conditions visées au 1.1 si l'une des conditions suivantes est remplie :

- la gestation est de 22 semaines d'aménorrhée ;
- ou le poids du fœtus est d'au moins 500 grammes à la naissance.

A l'issue du congé de maternité, la salariée peut également bénéficier du congé de maternité supplémentaire prévu par l'article 51 de la Convention collective de la branche, appelé ci-avant.

⁸ Circulaire Assurance Maladie n°99-2004 vise les interruptions de grossesse pour motif thérapeutique, inopinée, avortement spontané, ou fausses couches.

A défaut, si l'enfant est né mort et non viable (moins de 22 semaines d'aménorrhée et poids du fœtus inférieur à 500 grammes), l'arrêt de travail lié à une interruption de grossesse ou une fausse couche est indemnisé au titre de l'assurance maladie ⁽⁹⁾. Un congé au titre de la fausse-couche de la collaboratrice est également instauré au III, article 2.

En outre, il est rappelé que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant reste acquis au second parent lorsque l'enfant est né sans vie mais viable ou décède après la naissance alors qu'il avait atteint les seuils de viabilité détaillés ci-avant dans les conditions visées au 2.1.2 ⁽¹⁰⁾.

Les collaborateurs peuvent également bénéficier du congé légal pour le décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, cumulable avec le congé légal de deuil.

Article 4. Congé pour prise de tutelle d'un enfant

En cas de prise de tutelle d'un enfant par un collaborateur de l'entreprise, consécutive au décès des parents ou à la déchéance de leurs droits parentaux, un congé spécifique est institué visant à permettre d'accompagner le collaborateur tuteur dans cette période sensible et à assurer le bien-être de l'enfant dans la nouvelle structure familiale.

Ce congé est accordé sous les conditions suivantes :

- **Conditions d'âge de l'enfant** : le congé est octroyé pour la prise en charge d'un enfant de moins de 14 ans. Toutefois, si l'enfant est en situation de handicap, cette limite d'âge peut être étendue jusqu'à 18 ans ;
- **Condition de résidence** : le congé est ouvert à la condition que l'enfant réside effectivement chez le tuteur salarié (de manière principale et permanente) ;
- **Durée et rémunération du congé** : Le collaborateur bénéficiera d'un congé d'accueil de l'enfant de 3 jours indemnisé à hauteur de 100% du salaire net de base puis d'un congé pour prise de tutelle dont la durée varie en fonction du nombre d'enfants arrivant au foyer et du nombre d'enfants déjà à charge :

Durée du congé			Indemnisation
Nombre d'enfants arrivant au foyer	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé	_Maintien de salaire par HSBC à hauteur de 100% du salaire net de base
1 enfant	0 ou 1	16 semaines	
	2 ou plus	18 semaines	
2 enfants ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	

⁹ Sans délai de carence (La loi n°2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la Sécurité sociale pour 2024 pour l'interruption de grossesse ; Loi n°2023-567 « visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse » du 7 juillet 2023 pour les fausses couches.

¹⁰ Circulaire Assurance Maladie CIR n°14-2021 du 1er juillet 2021

- A l'issue de ce congé, il leur sera également accordé le bénéfice d'un **congé supplémentaire** rémunéré, dans les conditions suivantes :
- 45 jours calendaires indemnités à 100% du salaire de base ;
- **Ou** 90 jours calendaires indemnités à 50% du salaire de base.

Si un second tuteur, résidant également avec l'enfant de moins de 14 ans est désigné par le conseil de famille, il pourra bénéficier d'un congé équivalent au congé de naissance et d'accueil de l'enfant de 3 jours auquel s'ajoute un congé équivalent en durée au congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 à 32 jours calendaires, tous d'eux indemnités à 100% du salaire net de base. La prise des congés s'opère selon les mêmes modalités que le congé de naissance ou d'accueil de l'enfant et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le congé doit être pris dans un délai de 6 mois à compter de la date de la prise d'effet de tutelle de l'enfant. Il peut être pris en une seule fois ou fractionné, en accord avec l'employeur.

Si deux tuteurs résidant avec l'enfant de moins de 14 ans sont désignés par le conseil de famille, il sera demandé en sus au collaborateur d'attester sa qualité de premier ou second tuteur.

II Congé pour soins d'un membre de la famille

Article 1. Rappel des dispositions en vigueur dans l'entreprise

Dans le but de favoriser la possibilité d'exercer de manière harmonieuse les engagements tant professionnels que privés des collaborateurs, des dispositifs, en complément des congés légaux, sont prévus :

- Autorisations d'absences rémunérées pour les salariés en cas de maladie, hospitalisation ou handicap d'un membre de la famille prévue par la Convention collective de la Banque et par l'accord d'entreprise du 21 juillet 2000 ;
- Autorisations d'absences pour les aidants familiaux de personnes en situation de handicap prévue par l'accord de groupe du 7 avril 2022.

Ainsi, en fonction de la nature de l'absence, le collaborateur peut bénéficier de :

SOINS	Absence familiale		Nombre de jours de congés	Jours supp. pouvant être pris quel que soit l'ancienneté mais rémunérés seulement après 1 an d'ancienneté
	Annonce d'un handicap ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer d'un enfant		5 jours ouvrables ⁽¹¹⁾	
	Enfant malade de moins de 14 ans	Si 1 enfant à charge de moins de 14 ans	3 jours par an (+ 2 jours non rémunérés dans les conditions définies au code du travail ⁽¹²⁾)	
		Si 2 enfants à charge de moins de 14 ans	6 jours par an	
		Si 3 enfants et plus à charge de moins de 14 ans	9 jours par an	
	Enfant hospitalisé de moins de 18 ans (même de jour)		2 jours par an	
	Enfant handicapé Malade		2 jours supplémentaires par an en plus des jours pour enfant malade de moins de 14 ans	
	Conjoint, partenaire pacsé ou concubin malade			3 jours ouvrés
	Ascendant malade			3 jours ouvrés
	Autorisation d'absence pour les aidants familiaux de personnes en situation de handicap ⁽¹³⁾		3 jours par an (ou 6 demi-journées) pour effectuer des démarches, accompagner durant les examens médicaux, etc.	

Pour bénéficier des congés exceptionnels, les collaborateurs doivent fournir les justificatifs de la situation du proche nécessitant l'aide sollicitée.

¹¹ Article L. 3142-4, 6°, du Code du travail

¹² Article L. 1225-61 du Code du travail

¹³ Il s'agit de l'enfant handicapé mineur ou majeur à la charge effective et permanente du parent salarié, du conjoint, le partenaire pacsé ou le concubin titulaire d'une RQTH ou un membre de la famille (ascendants ou fratrie) à charge fiscalement et titulaire de la RQTH ou titulaire de l'Allocation Personnalisée Autonomie (APA).

Article 2. Dispositions nouvelles

2.1 Instauration d'un congé pour soins au bénéfice de la famille étendue.

La Société entend au-delà des congés exceptionnels déjà prévus par les dispositions conventionnelles de branche et d'entreprise, permettre aux salariés de prendre jusqu'à **3 jours par an supplémentaires** en cas de maladie d'un membre de la famille étendue visé ci-dessous, pour lequel le collaborateur a une responsabilité d'assistance ou de soins.

Ces jours supplémentaires devront être pris immédiatement à la suite de l'évènement justifiant la prise du congé.

2.2 Définition des membres de la famille étendue au titre desquels le collaborateur peut recourir à ce nouveau congé pour soins

La Société entend faire bénéficier le collaborateur d'un congé pour soins au titre des membres de la famille étendue du collaborateur pour lesquels il aurait une responsabilité de soins ou d'assistance, visés ci-dessous :

- les frères et sœurs du salarié ou ceux de son conjoint, les parents du conjoint, le conjoint d'un parent, les enfants du conjoint ou le conjoint d'un enfant. Seront également couverts par ce congés les enfants du collaborateur de plus de 14 ans.

2.3 Maintien de la rémunération à 100% du salaire de base

Il est prévu que pendant ces jours de congé, le collaborateur bénéficie d'un maintien de sa rémunération à 100 % de son salaire de base, comme s'il avait travaillé. Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés annuels et la prise en compte de l'ancienneté.

2.4 Neutralisation de la condition d'ancienneté

La Société convient de neutraliser la condition d'ancienneté fixée par les accords de branche et d'entreprise concernant l'octroi et la rémunération des jours de congés liés aux absences pour :

- Le conjoint, le partenaire pacsé, le concubin malade ;
- Le 'ascendant malade.

	Absence familiale	Nombre de jours de congés	Rémunération
	Annonce d'un handicap ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer d'un enfant	5 jours ouvrables par an ⁽¹⁴⁾	

¹⁴ Article L. 3142-4, 6°, du Code du travail

SOINS				100% du salaire net de base
	Enfant malade de moins de 14 ans	Si 1 enfant à charge de moins de 14 ans	3 jours par an (+ 2 jours non rémunérés dans les conditions définies au code du travail ⁽¹⁵⁾)	
		Si 2 enfants à charge de moins de 14 ans	6 jours par an	
		Si 3 enfants et plus à charge de moins de 14 ans	9 jours par an	
	Enfant hospitalisé de moins de 18 ans (même de jour)		2 jours par an	
	Enfant handicapé Malade		2 jours supplémentaires par an en plus des jours pour enfant malade de moins de 14 ans	
	Conjoint, partenaire pacsé ou concubin malade		3 jours ouvrés par an	
	Ascendant malade		3 jours ouvrés par an	
	Membre de la famille étendue pour qui le collaborateur a une responsabilité d'assistance et de soins : Frères et sœurs du salarié ou ceux de son conjoint, les parents du conjoint, le conjoint d'un parent, les enfants du conjoint ou le conjoint d'un enfant. Enfants du collaborateur de plus de 14 ans.		3 jours ouvrés par an	
	Autorisation d'absence pour les aidants familiaux de personnes en situation de handicap ⁽¹⁶⁾		3 jours par an (ou 6 demi-journées) pour effectuer des démarches, accompagner durant les examens médicaux, etc.	

¹⁵ Article L. 1225-61 du Code du travail

¹⁶ Il s'agit de l'enfant handicapé mineur ou majeur à la charge effective et permanente du parent salarié, du conjoint, le partenaire pacsé ou le concubin titulaire d'une RQTH ou un membre de la famille (ascendants ou fratrie) à charge fiscalement et titulaire de la RQTH ou titulaire de l'Allocation Personnalisée Autonomie (APA).

III Absences pour décès familial

Article 1. Rappel des dispositions en vigueur dans l'entreprise

Il est rappelé et convenu que le collaborateur, peut bénéficier en fonction de l'évènement familial, de :

Décès familial	Jours rémunérés quel que soit l'ancienneté	Jours supp. pouvant être pris quel que soit l'ancienneté mais rémunérés seulement après 1 an d'ancienneté
Décès d'un conjoint marié, partenaire de PACS ou concubin	3 jours ouvrés	2 jours ouvrés
Décès d'un enfant	Enfant de moins de 25 ans ⁽¹⁷⁾ : 14 jours ouvrables + congé de deuil de 8 jours fractionnables Autres enfants: 12 jours ouvrables	
Décès d'un parent du salarié	3 jours ouvrés	2 jours ouvrés
Décès d'un parent du conjoint du salarié	3 jours ouvrés	2 jours ouvrés
Décès des frères et sœurs du salarié ou ceux de son conjoint		3 jours ouvrés
Décès d'un enfant du conjoint, partenaire de PACS ou concubin		5 jours ouvrés
Décès des autres descendants et ascendants du salarié		2 jours ouvrés

Article 2. Dispositions nouvelles

2.1 Neutralisation de la condition d'ancienneté pour la rémunération du congé

La Société convient de neutraliser la condition d'ancienneté fixée par les accords de branche et d'entreprise concernant la rémunération des jours de congés liés aux absences pour les décès familiaux.

¹⁷ Il s'agit d'un décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente (*article L. 2142-4, 4°, du Code du travail*).

2.2 Durée du congé

Par la présente décision, la Société entend donner la possibilité au collaborateur qui en ressentirait le besoin de prendre jusqu'à 5 jours de congés par événement dans les cas où un nombre de jours inférieurs est aujourd'hui accordé.

2.3 Extension des membres de la famille au titre desquels un congé est accordé

En complément des dispositions légales et conventionnelles, la Société souhaite élargir les membres de la famille au titre desquels sont accordées des autorisations d'absences rémunérées :

- au conjoint du parent du collaborateur
- aux personnes handicapées à charge du collaborateur ;
- à l'enfant placé sous la tutelle d'un collaborateur
- au conjoint de l'enfant du salarié

La Société également donner la possibilité à la collaboratrice ayant perdu un enfant à naître à la suite d'une fausse couche ou d'une Interruption Médicale de Grossesse (hors cas de l'enfant mort-né) de prendre jusqu'à 5 jours ouvrés de congés rémunérés, à prendre avant ou après l'évènement, à la suite de la transmission d'un justificatif médical. Ce congé est accordé y compris si un arrêt de travail pour maladie a été accordé au parent ayant porté l'enfant.

Ces jours peuvent être pris immédiatement ou dans un délai raisonnable suivant le décès.

2.4 Maintien de la rémunération à 100% du salaire de base

Il est dorénavant prévu que pendant ces jours de congé, le collaborateur bénéficie d'un maintien de sa rémunération à 100 % de son salaire de base, comme s'il avait travaillé.

Décès familial	Le salarié pourra prendre jusqu'à 5 jours là où des durées inférieures sont aujourd'hui accordées	Rémunération
Décès d'un conjoint, partenaire de PACS ou concubin	5 jours ouvrés	
Décès d'un enfant	<u>Enfant de moins de 25 ans⁽¹⁸⁾</u> : 14 jours ouvrables + congé de deuil de 8 jours fractionnables <u>Autres enfants</u> : 12 jours ouvrables	
Décès d'un enfant dont le salarié a la tutelle et résidant chez lui	12 ou 14 j ⁽¹⁸⁾	
Décès d'un parent du salarié	5 jours ouvrés	

¹⁸ Il s'agit d'un décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente (*article L. 2142-4, 4°, du Code du travail*).

Décès d'un parent du conjoint du salarié	5 jours ouvrés	100% du salaire net de base
Décès du conjoint d'un parent du salarié	5 jours ouvrés	
Décès des frères et sœurs du salarié ou ceux de son conjoint	5 jours ouvrés	
Décès d'une personne handicapée à charge du collaborateur	5 jours ouvrés	
Décès d'un enfant du conjoint, partenaire de PACS ou concubin	5 jours ouvrés	
Décès du conjoint d'un enfant du salarié	5 jours ouvrés	
Décès des autres descendants et ascendants du salarié	5 jours ouvrés	
Fausse-couche de la collaboratrice (hors cas visé au 1 art.3)	5 jours ouvrés	

IV Dispositions générales

Article 1. Publicité

La présente décision fera l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à la communication avec le personnel et sera consultable sur l'intranet de la Société.

Article 2. Durée – Modification – Dénonciation

Les dispositions de la décision unilatérale relative aux congés familiaux entreront en vigueur à compter du 1^{er} avril 2025 et ce pour une durée indéterminée. Ses dispositions seront donc applicables à tout fait générateur intervenant après le 1^{er} avril 2025. Pour l'ensemble des congés, il s'agira des naissances, des décès ou de maladie d'un proche qui interviendra après le 1^{er} avril 2025.

L'engagement de la Société pourra être modifié ou dénoncé à tout moment.

* * *

Fait à Paris, le **13/03/2025**

