

Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ÊTRE PARENT CHEZ AXA IM **LE GUIDE**

GROSSESSE • NAISSANCE • ADOPTION •
MATERNITÉ • PATERNITÉ • ENFANT MALADE



Votre équipe CFDT vous propose ce guide synthétique qui regroupe tous vos droits en tant que parent et salarié chez AXA IM.

SOMMAIRE

ATTENDRE SON ENFANT

Vos droits dès la déclaration de votre grossesse	2
Pour le futur papa	2
Autorisation d'absences pour la PMA ou fécondation in vitro	3
Congés exceptionnels en cas de fausse couche	3

ACCUEILLIR SON ENFANT

Congé maternité	5
Congé d'adoption	6
Rémunération du congé maternité/adaption	6
Le congé de paternité et d'accueil	7
Le congé complémentaire de paternité/accueil de l'enfant AXA	8
Le congé supplémentaire en cas d'hospitalisation du nouveau-né	8
Rémunération du congé de naissance/ paternité / complémentaire AXA	9
Le congé parental d'éducation	9
Bénéficier des prestations et aides aux enfants	10
Activité Sociales et culturelles du CSE	10

REPRENDRE SON ACTIVITÉ

Dispositions obligatoires à la reprise d'activité	12
• Retrouver le même poste	12
• Un entretien obligatoire à la reprise	12
• Une visite médicale obligatoire	13
• Une visite médicale obligatoire	13
• Protection contre la rupture	13
• Absences enfants malades ou rentrée scolaire	14



ATTENDRE SON ENFANT

La parentalité concerne non seulement les femmes avec la grossesse, mais également les parents en situation d'adoption.

Dans ce chapitre, nous aborderons les deux situations et vos droits durant cette période.





VOS DROITS DÈS LA DÉCLARATION DE VOTRE GROSSESSE

RÉDUCTION JOURNALIÈRE DU TEMPS DE TRAVAIL

dès la déclaration de la grossesse



½ heure

de réduction de votre temps de travail par jour travaillé.

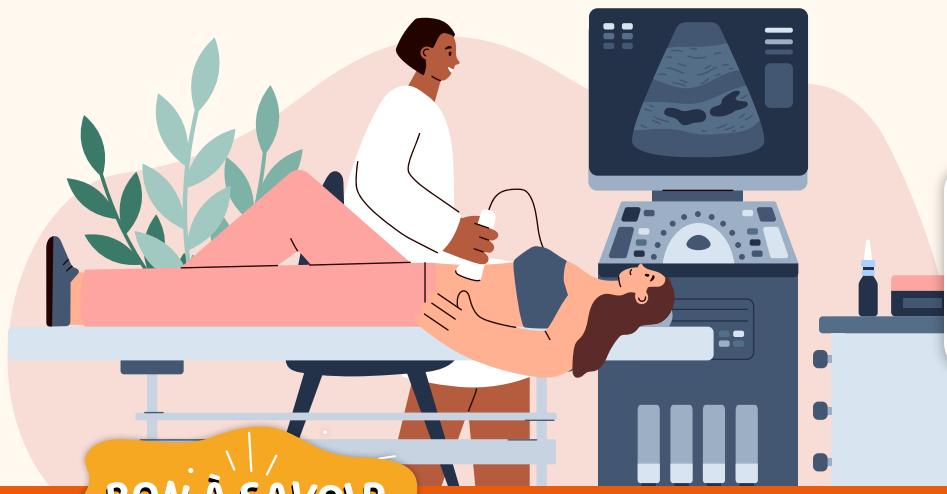


1 heure par jour

pendant les 12 semaines qui précèdent le congé.

ABSENCE JUSTIFIÉES ET RÉMUNÉRÉES

Vous avez le droit à des autorisations d'absence rémunérées pour les **7 examens médicaux obligatoires** (1 maximum/mois) dans le cadre de la surveillance de la grossesse et des suites de l'accouchement.



Le test de Dépistage Pré-Natal Non Invasif (DPNI) est pris en charge par Axa pour les salariés du Groupe.



Sous Pléiades, faites votre **déclaration de grossesse** pour recevoir votre planning prévisionnel de congé maternité et pouvoir poser vos absences pour vos visites médicales.



POUR LE FUTUR PAPA EXAMENS PRÉNATAUX

Vous pouvez, avec une autorisation d'absence, vous rendre aux **3 examens médicaux obligatoires** de la future maman.



AUTORISATION D'ABSENCES POUR LA PMA OU FÉCONDATION IN VITRO

5 JOURS

D'AUTORISATION D'ABSENCE RÉMUNÉRÉ
par année civile
pour **la future mère**



Pose par ½ journée

2 JOURS

D'ABSENCE RÉMUNÉRÉ
pour **le conjoint ou la conjointe**
d'une femme bénéficiant d'une PMA ou
d'une fécondation in vitro



À prendre au moment de
l'événement sur justificatif



CONGÉS EXCEPTIONNELS EN CAS DE FAUSSE COUCHE

AVANT LA 22^E SEMAINE



5 jours de congé rémunéré pour la salariée victime d'une fausse couche

à prendre dans le mois qui suit l'événement (fractionnable par demi-journée).



2 jours de congé rémunéré pour le salarié conjoint

d'une femme victime d'une fausse couche à prendre au moment de l'événement (fractionnable par demi-journée).

APRÈS LA 22^E SEMAINE



La salariée victime d'une fausse couche bénéficie du **congé maternité**.



Le salarié conjoint d'une femme victime d'une fausse bénifie du **congé de paternité**.



Ce sont des **dispositions exclusives** aux salariés du Groupe AXA.

ACCUEILLIR – SON ENFANT





CONGÉ MATERNITÉ



J'AI	J'ATTENDS	ANCIENNETÉ <1 AN	ANCIENNETÉ >1 AN
0 ou 1 enfant	1 enfant	16 semaines	20 semaines
	2 enfants	34 semaines	34 semaines
	3 ou plus	46 semaines	46 semaines
2 enfants ou plus	1 enfant	26 semaines	26 semaines
	2 enfants	34 semaines	34 semaines
	3 ou plus	46 semaines	46 semaines

Ces durées peuvent varier en cas de repos pathologique prénatal, d'accouchement prématuré plus de 6 semaines avant la date présumée, d'hospitalisation de l'enfant ou de report d'une partie du congé prénatal sur le congé post natal.



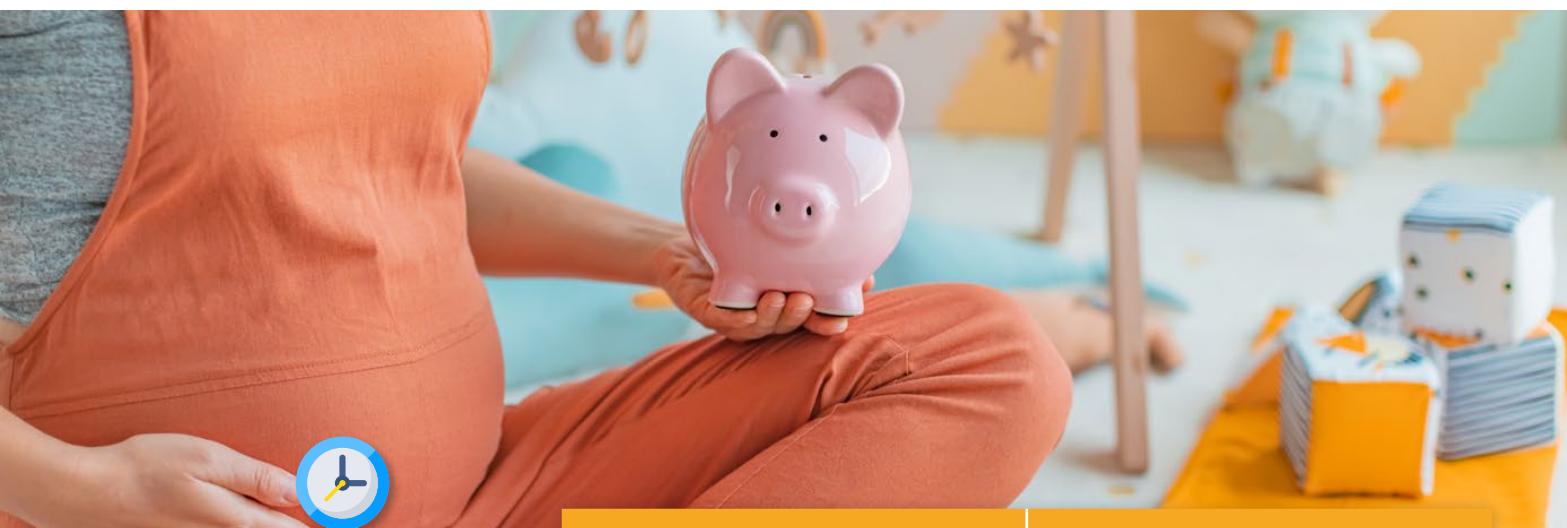


CONGÉ D'ADOPTION

J'AI	J'ATTENDS	ANCIENNETÉ <1 AN	ANCIENNETÉ >1 AN
0 ou 1 enfant	1 enfant	10 semaines	16 semaines
	2 enfants ou plus	22 semaines	22 semaines
2 enfants ou plus	1 enfant	18 semaines	18 semaines
	2 enfants ou plus	22 semaines	22 semaines



RÉMUNÉRATION DU CONGÉ MATERNITÉ/ADAPTION



	SUBROGATION DE SALAIRE	MAINTIEN DU SALAIRE
MOINS D'1 AN d'ancienneté	Pas de subrogation , vous percevez directement les indemnités Journalières de la Sécurité Sociale.	Pas de maintien de salaire , vous percevez exclusivement les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale.
PLUS D'UN 1 AN d'ancienneté	Vous bénéficiez de la subrogation du salaire. Pas besoin d'attendre le versement aléatoire des IJSS.	L'employeur vous verse l'intégralité de votre salaire .



LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL



Le père et, le cas échéant, le conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs, bénéficient, s'ils sont salariés, d'**un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, distinct du congé de naissance**.

Aucune condition particulière d'ancienneté n'est exigée pour le salarié. **Vous pouvez en disposer, quelle que soit votre ancienneté dans l'entreprise, votre type de contrat (CDI, CDD, Temps partiel, intérimaire...).**

LE CONGÉ DE NAISSANCE



3 jours ouvrable
rémunérés à la naissance



À prendre dans les 15 jours
suivant l'arrivée de l'enfant

LE CONGÉ DE PATERNITÉ / ACCUEIL DE L'ENFANT



Une 1^{re} période **4 jours**
obligatoire

La première période du congé, qui fait immédiatement suite au congé de naissance et qui est obligatoire, est de **4 jours calendaires consécutifs**.

*Le Code du travail impose au salarié de prendre à la fois les 3 jours du Congé de naissance + les 4 premiers jours du congé parternité à la naissance de l'enfant.
C'est obligatoire. (C. trav. art. L1225-35)*



Une 2^{de} période **21**

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est composé d'une seconde période de **21 jours calendaires**, portée à 28 jours en cas de naissances multiples, qui est fractionnable dans les 6 mois suivant la naissance. Ce congé peut être fractionné en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune

(C. trav. art. D 1225-8, al. 3 modifié)



LE CONGÉ COMPLÉMENTAIRE DE PATERNITÉ/ACCUEIL DE L'ENFANT AXA*

Il s'agit d'un congé de **4 semaines, soit 28 jours calendaires supplémentaires accordés par AXA** au salarié devenu père ou au salarié conjoint de la mère.



Le congé de naissance de 3 jours et l'intégralité du congé paternité légal doivent avoir été **intégralement pris** pour en bénéficier.



Ce congé doit être pris **dans les 6 mois** suivant la naissance et il n'est pas fractionnable.



LE CONGÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS D'HOSPITALISATION DU NOUVEAU-NÉ*

Si dès sa naissance, le nourrisson est hospitalisé, le père ou le conjoint de la mère peut bénéficier **d'un congé supplémentaire pouvant aller jusqu'à 30 jours calendaires consécutifs.**



Ce congé supplémentaire intervient **après les 3 jours du congé de naissance et des 4 premiers jours obligatoires** du congé paternité/accueil de l'enfant.



Ce congé est **cumulable** avec le congé paternité légal et le congé complémentaire AXA

*Le paiement du salaire par l'entreprise pour ces deux congés requiert un an d'ancienneté dans l'entreprise.



RÉMUNÉRATION DU CONGÉ DE NAISSANCE / PATERNITÉ / COMPLÉMENTAIRE AXA

	SUBROGATION DE SALAIRE	MAINTIEN DU SALAIRE
MOINS D'1 AN d'ancienneté	Pas de subrogation , vous percevez directement les indemnités Journalières de la Sécurité Sociale.	Pas de maintien de salaire , vous percevez exclusivement les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale.
PLUS D'UN 1 AN d'ancienneté	<p>Vous bénéficiez de la subrogation du salaire. Pas besoin d'attendre le versement aléatoire des IJSS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour le congé complémentaire au congé paternité/accueil de l'enfant, c'est l'entreprise qui maintient à concurrence du salaire net mensuel. • Durant le congé supplémentaire pour hospitalisation du nourrisson, c'est l'entreprise qui maintient à concurrence du salaire net mensuel. 	L'employeur vous verse l'intégralité de votre salaire.



LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

SITUATION	DURÉE MAXIMALE DU CONGÉ	DATE DE FIN DE CONGÉ
Naissance d'1 ou plusieurs enfants	1 an, renouvelable 2 fois	Au plus tard le jour du 3 ^e anniversaire de l'enfant.
Naissance multiple d'au moins 3 enfants	1 an, renouvelable 5 fois	Au plus tard, soit : <ul style="list-style-type: none"> à la date d'entrée à l'école maternelle en cas de naissance d'au moins 3 enfants le jour du 6^e anniversaire des enfants
Adoption d'1 ou plusieurs enfants de moins de 3 ans	1 an, renouvelable 2 fois	Au plus tard le jour du 3 ^e anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer.
Adoption d'1 ou plusieurs enfants de moins de 3 ans	1 an, renouvelable 2 fois	Au plus tard le jour du 3 ^e anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer.
Adoption simultanée d'au moins 3 enfants	1 an, renouvelable 5 fois (Dans la limite du 6 ^e anniversaire des enfants)	Au plus tard le jour du 6 ^e anniversaire des enfants.
Adoption d'1 ou plusieurs enfants ayant entre 3 et 16ans	1 an, non renouvelable	

LE CONGÉ PARENTAL PEUT :



Être à temps plein



Être partagé entre les deux parents



Être pris à temps partiel



BÉNÉFICIER DES PRESTATIONS ET AIDES AUX ENFANTS

CONTRAT DE FRAIS DE SANTÉ



Conseils d'une auxiliaire de puériculture

Pendant 2 heures, l'auxiliaire de puériculture partage ses conseils et son savoir-faire avec vous, directement à votre domicile.



Téléconsultation médicale

La téléconsultation médicale est accessible 24H/24, 7J/7 au +33 (0)1 55 92 27 54 durant les 1er mois de l'enfant.



Frais d'accouchement

Vous pouvez bénéficier du versement d'une indemnité forfaitaire liée à votre accouchement de 20 % du PMSS (plafond mensuel de la Sécurité sociale)



Services d'assistance

L'organisation et la prise en charge de la garde de vos enfants si vous êtes hospitalisé plus de 5 jours dans un service de maternité.



ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES DU CSE



Chèque cadeaux naissance/adoptions

De 60€ à 120€ en fonction du quotient familial



Remboursements Frais de crèches

De 300€ à 650€ par an et par enfant en fonction du QF



CESU

Vous pouvez commander jusqu'à 600€ subventionnés à hauteur de 200€ par AXA IM et de 150 € par le CSE



REPRENDRE – SON ACTIVITÉ

La reprise d'activité après une naissance ou une adoption doit être préparée et accompagnée.



DISPOSITIONS OBLIGATOIRES À LA REPRISE D'ACTIVITÉ



RETRouver LE MÊME POSTE



À l'issue de son congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le salarié doit être réintégré dans son précédent emploi. Il ne doit en aucun cas faire l'objet de mesures discriminatoires.

À l'issue du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, le salarié retrouve son précédent emploi assorti d'une rémunération équivalente. Si celui-ci n'existe plus ou n'est plus vacant, il doit être réintégré dans un emploi similaire, c'est-à-dire un emploi n'entraînant pas de modification de son contrat de travail et correspondant à sa classification.



UN ENTRETIEN OBLIGATOIRE À LA REPRISE



Le salarié qui reprend son activité à l'issue du congé de maternité ou d'adoption a droit à l'entretien avec son employeur.

Au retour d'un congé parental, l'entretien organise le retour à l'emploi du salarié en déterminant ses besoins de formation et en examinant les conséquences éventuelles du congé sur l'évolution de sa carrière et sur sa rémunération ; à la demande du salarié, il peut avoir lieu avant la fin du congé [C. trav. art. L 1225-57]. **Le salarié peut manifester le désir de travailler à temps partiel** en sus du congé parental. Les mesures pour le temps partiel au sein d'AXA France sont très riches.



UNE VISITE MÉDICALE OBLIGATOIRE

À l'issue du congé de maternité, la salariée qui reprend son activité bénéficie d'un examen médical de reprise, pratiqué par le médecin du travail à la demande de l'employeur. Cet examen est obligatoire.



ALLAITEMENT

Les femmes allaitantes doivent pouvoir se reposer en position allongée, dans des conditions appropriées. **Pendant une année à compter de la naissance, la salariée qui allaite son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour pendant les heures de travail, selon une répartition définie par accord entre l'intéressée et l'employeur.**



L'allaitement peut avoir lieu dans les locaux de travail.



PROTECTION CONTRE LA RUPTURE

Il est interdit à l'employeur de résilier le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant :

- Son retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité ;
- Ou, pour le père biologique, la naissance de son enfant.





ABSENCES ENFANTS MALADES OU RENTRÉE SCOLAIRE



À l'arrivée de votre enfant au foyer, 3 jours à utiliser jusqu'au 1^{er} anniversaire de l'enfant



3 jours d'absences rémunérés
en cas de maladie de l'enfant de moins de 13 ans ;



En sus : 3 jours non rémunérés par an au maximum. Elle est portée à 5 jours non rémunérés si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.



1 jour rémunéré par an pour la rentrée scolaire
d'un ou plusieurs enfants de moins de 7 ans.

