



mgen<sup>★</sup>

GRUPE vyv

*Maternité – Adoption - Famille*

# LE GUIDE DE LA PARENTALITE

Le 6 octobre 2021, MGEN ainsi que 21 organisations issues de l'Observatoire de la qualité de vie au travail, ont renouvelé leur engagement en signant la nouvelle Charte de la Parentalité en entreprise.

Le Guide de la parentalité en est une expression concrète. Droits, règles à suivre, dispositifs mis en place, c'est un outil pratique destiné à vous accompagner à chaque étape de votre vie parentale, avant l'arrivée de l'enfant, lors de sa naissance et après, à l'heure du retour en entreprise.

Vos questions peuvent aussi être posées à votre manager ; n'hésitez pas à le solliciter dans ce cadre.

Nos actions en faveur de la parentalité sont le reflet de notre politique RH et sociale, attentive aux équilibres de vie, privée et professionnelle.

Notre exigence est d'être à vos côtés,

**FREDERIC PAUTHIER**

Directeur des Ressources humaines et Affaires générales

- En parler pour activer les bons relais ..... - 5 -

## LE PROJET DE PARENTALITE.....- 6 -

Des autorisations d'absence dans le cadre du  
parcours Procréation Médicalement Assistée ..... - 7 -  
Pour les salariés qui souhaitent adopter un enfant ..... - 7 -

- Le congé d'adoption..... - 7 -
- Le congé d'adoption internationale ..... - 8 -

## AVANT LE CONGES DE MATERNITE OU D'ADOPTION .....- 9 -

Les femmes enceintes bénéficient d'une protection..... - 10 -  
Des autorisations d'absence rémunérées sont  
accordées pour les examens médicaux obligatoires..... - 10 -  
La salariée enceinte doit avoir un poste compatible  
avec son état de santé ..... - 11 -

## A L'ARRIVEE DE VOTRE ENFANT ..... - 13 -

Le congé maternité ..... - 14 -  
Le congé d'adoption pour la mère ou le père..... - 14 -  
A l'arrivée de votre enfant ..... - 16 -

- Un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ..... - 16 -
- Un congé de paternité allongé en cas d'hospitalisation de  
l'enfant..... - 16 -
- Le congé parental d'éducation..... - 17 -

## VOTRE RETOUR DANS L'ENTREPRISE ..... - 19 -

- Le droit à réintégration dans le même poste ou un poste similaire ..... - 20 -
- Une autorisation d'absence pour allaitement ..... - 20 -
- Un entretien de reprise d'activité pour la salariée de retour de congé maternité ..... - 20 -
- Des garanties en matière de salaire ..... - 20 -
- La possibilité de démissionner sans préavis à l'issue du congé maternité ou adoption ..... - 20 -

## CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET SOLIDARITE INTERGENERATIONNELLE : LA PARENTALITE A 360° ..... - 22 -

- Un congé pour rester auprès de son enfant malade ..... - 23 -
- Un congé supplémentaire en cas d'annonce de handicap de l'enfant ..... - 23 -
- Des congés pour accompagner son enfant ou un proche gravement malade ..... - 23 -

## EN PARLER POUR ACTIVER LES BONS RELAIS

Votre responsable hiérarchique est votre interlocuteur privilégié pour aborder le sujet de la parentalité. Formé et informé, il est en mesure de vous guider pour comprendre les différents dispositifs et vous orienter vers les bons interlocuteurs pour les enclencher.

- Un outil pour vous accompagner : l'écoute active

|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>BIENVEILLANCE</b> | Fondée sur le questionnement ouvert et la reformulation, elle permet à l'interlocuteur de verbaliser les émotions, sentiments, besoins et envies. |
| <b>NEUTRALITE</b>    | Le questionnement ouvert (Qui-Quoi-Où-Quand-Comment-Pourquoi ?) assure votre interlocuteur de votre volonté de le laisser s'exprimer librement ;  |
| <b>EMPATHIE</b>      | La reformulation lui permet de se sentir écouté et compris tout en lui donnant la possibilité de compléter ou de corriger ses propos.             |

- Objectif : solution

L'échange avec votre responsable hiérarchique est tourné vers la recherche de solution. Entendu et soutenu dans votre démarche, vous repartez avec les clefs pour vous accompagner dans votre projet de parentalité.

# LE PROJET DE PARENTALITE

# DES AUTORISATIONS D'ABSENCE DANS LE CADRE DU PARCOURS PROCREATION MEDICALEMENT ASSISTEE

---

Dans le cadre du protocole de Procréation Médicalement Assistée (PMA), pour chaque acte médical nécessaire, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence.

Il s'agit des examens et actes médicaux pratiqués dans le cadre d'un parcours de procréation médicale assistée (PMA), dans les conditions prévues par les articles L 2141-1 et suivants du Code de la santé publique.

Suivant l'article L 2141-1 du Code de la santé publique, « l'assistance médicale à la procréation s'entend des pratiques cliniques et biologiques permettant la conception in vitro, la conservation des gamètes, des tissus germinaux et des embryons, le transfert d'embryons et l'insémination artificielle ».

Le.a conjoint.e, partenaire de PACS ou personne vivant maritalement avec une personne bénéficiant d'une PMA, quel que soit son sexe, a droit à des autorisations d'absence pour 3 des examens nécessaires dans le cadre du protocole de PMA

Une femme salariée peut donc bénéficier de cette autorisation d'absence à l'occasion des examens subis par sa compagne. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et 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 la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

- Le saviez-vous ?

Une salariée qui souhaite faire un don d'ovocytes bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunérée

## POUR LES SALARIES QUI SOUHAITENT ADOPTER UN ENFANT

---

### LE CONGE D'ADOPTION

Ce congé est ouvert au père et/ou à la mère 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 et à ceux qui adoptent dans la légalité un enfant étranger. Ce congé peut débuter dans la semaine précédant l'arrivée de l'enfant. Si le congé est pris par un seul des deux parents, il est d'une durée de :

- **16 semaines** si l'adoption porte à 1 ou 2 le nombre d'enfants au foyer ;
- **18 semaines** en cas d'adoption portant le nombre d'enfants du foyer à 3 ou plus ;
- **22 semaines** en cas d'adoptions multiples, quel que soit le nombre d'enfants du foyer.

En cas de partage du congé entre les 2 parents, la durée maximale du congé est augmentée de 25 jours (32 jours en cas d'adoptions multiples) avec un minimum de 25 jours consécutifs d'absence par parent.

## LE CONGE D'ADOPTION INTERNATIONALE

En cas d'adoption à l'étranger ou hors métropole, tout salarié titulaire de l'agrément délivré par le service d'aide sociale à l'enfance a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption internationale ou extra-métropolitaine en vue de l'adoption d'un enfant quand il se rend à l'étranger ou dans un département d'outre-mer, une collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie, depuis un département métropolitain, un autre département d'outre-mer ou depuis Saint-Pierre-et-Miquelon, dans le but d'adopter un ou plusieurs enfants.

Ce congé est non rémunéré. Il est d'une durée maximale de 6 semaines par agrément. La demande doit être faite au moins 2 semaines avant la date de départ par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Ce congé est destiné à permettre au futur parent de se rendre dans le pays ou le territoire d'outre-mer où se trouve son enfant. Le salarié pourra également bénéficier, à l'arrivée de son enfant au foyer, du congé d'adoption proprement dit (page 11).

- Le saviez-vous ?

**Le congé d'adoption et le congé d'adoption internationale peuvent se cumuler.**

# AVANT LE CONGES DE MATERNITE OU D'ADOPTION

## CE QUE DIT LA LOI

La salariée enceinte n'est pas tenue de déclarer sa grossesse, même au moment de l'embauche. Cependant, la salariée qui souhaite bénéficier de la protection associée à son état ou des dispositions conventionnelles relatives à la maternité, doit faire une déclaration.

# LES FEMMES ENCEINTES BÉNÉFICIENT D'UNE PROTECTION

---

La grossesse et la situation de famille figurent parmi les motifs discriminatoires interdits par le code du travail. Les femmes enceintes bénéficient ainsi d'une protection particulière :

- lors de l'embauche : l'état de grossesse ne doit pas être pris en compte pour refuser d'embaucher une femme,
- le contrat de travail ne peut être rompu pendant la période d'essai au motif de la grossesse,
- pendant sa grossesse et jusqu'à 10 semaines après le terme de son congé maternité ou l'expiration des congés payés qui suivent le terme du congé maternité, la salariée ne peut être licenciée, sauf faute grave non liée à son état de grossesse ou impossibilité de maintenir le contrat non liée à la grossesse.

- Le saviez-vous ?

Le deuxième parent bénéficie également d'une protection contre le licenciement d'une durée de 10 semaines suivant la naissance de son enfant.

# DES AUTORISATIONS D'ABSENCE REMUNERÉES SONT ACCORDÉES POUR LES EXAMENS MÉDICAUX OBLIGATOIRES

---

Il existe 7 examens médicaux obligatoires pour la femme enceinte :

- 1 examen avant la fin du 3e mois de grossesse ;
- 1 examen par mois du 4e mois jusqu'à l'accouchement

# LA SALARIEE ENCEINTE DOIT AVOIR UN POSTE COMPATIBLE AVEC SON ETAT DE SANTE

- Si la salariée est exposée à certains risques, listés par le Code du travail (ex : exposition à des agents toxiques, au virus de la rubéole, au toxoplasme, etc.), l'employeur doit proposer un aménagement du poste de travail ou une affectation dans un autre emploi compatible avec son état. Cette proposition doit être faite compte tenu des propositions écrites du médecin du travail. Cet aménagement ou cette affectation temporaire ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.
- Si la salariée travaille de nuit, elle est affectée à un poste de jour : soit à sa demande, soit lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, pendant la durée de sa grossesse.

Dans tous les cas, ces aménagements de poste ou changements d'affectation ne doivent entraîner aucune perte de rémunération. Si le reclassement n'est pas possible, le contrat de travail est suspendu avec une garantie de rémunération (versement d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale + complément par l'employeur).

## LES + MGEN

### Un aménagement du temps de travail

Vous bénéficiez :

- Pour les salariées relevant de l'accord d'adaptation aux dispositions de la convention collective de la mutualité et pour les médecins et chirurgiens-dentistes des centres de santé : d'une réduction de votre temps de travail d'une heure par jour, dès le début du quatrième mois de grossesse, quel que soit votre temps de travail (temps plein, temps partiel) en accord avec votre hiérarchie, il vous est possible de cumuler ces heures sur une semaine.
- Pour les salariées travaillant dans les établissements MGEN Action Sanitaire et Sociale : d'une réduction de votre temps de travail de 5/35e de la durée contractuelle de travail, dès le début du troisième mois de grossesse. Cette réduction est répartie sur les jours de travail. Ex : une salariée travaillant à 28 heures par semaine bénéficiera d'une réduction de 4 heures.
- Pour les salariées relevant de la convention collective SYNTEC, en application de l'accord sur le statut social commun : d'une réduction horaire de 20 minutes par jour à partir du 3ème mois et de 45 minutes à partir du 6ème mois.

---

## **A FAIRE**

*Pour bénéficier des avantages légaux et conventionnels, pensez à adresser à votre direction un certificat médical attestant de votre état de grossesse et de la date présumée de votre accouchement.*

*Pour bénéficier des autorisations d'absence pour examens, vous devez informer votre hiérarchie de votre absence prévisible (absence couvrant aussi bien le temps de l'examen que le temps nécessaire pour se rendre sur le lieu de l'examen) et remettre au service de gestion du personnel de votre centre, au retour de votre absence, un justificatif établi par votre médecin ou votre sage-femme.*

---

# A L'ARRIVEE DE VOTRE ENFANT



## LE CONGE MATERNITE

- La durée du congé de maternité

### DUREE DU CONGE

|   | AVANT LA<br>NAISSANCE | APRES LA<br>NAISSANCE | TOTAL            |
|---|-----------------------|-----------------------|------------------|
| <i>1<sup>ère</sup> ou 2<sup>ème</sup> naissance</i> | 6 semaines            | 10 semaines           | 16 semaines      |
| <i>3<sup>ème</sup> naissance ou +</i>               | 8 semaines            | 18 semaines           | 26 semaines      |
| <i>Naissance de jumeaux</i>                         | 12 semaines           | 22 semaines           | 34 semaines      |
| <i>Naissance de triplés ou +</i>                    | 24 semaines           | 22 semaines           | 46 semaines      |
| <i>Etat pathologique constaté par un médecin</i>    | + 2 semaines max      | + 4 semaines max      | + 6 semaines max |

Il existe une interdiction absolue d'emploi de la salariée enceinte 8 semaines avant et après l'accouchement, dont 6 semaines impérativement après l'accouchement.

- Le saviez-vous ?

Toute femme enceinte a la possibilité de reporter une partie du congé prénatal (maximum 3 semaines) sur le congé postnatal. Cependant, en cas d'arrêt de travail pendant la période de congé prénatal dont elle a demandé le report, celui-ci est annulé et le congé maternité débute au 1er jour de l'arrêt de travail.

## LE CONGE D'ADOPTION POUR LA MERE OU LE PERE

Le (la) salarié(e) à qui est confié un ou plusieurs enfants en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption. Ce congé bénéficie donc au salarié titulaire de l'agrément qu'il soit marié, célibataire, vivant en couple ou pacsé.

- La durée du congé d'adoption

| ENFANT DEJA A CHARGE | ENFANTS ADOPTES | CONGES      |
|----------------------|-----------------|-------------|
| Aucun ou un          | Un              | 10 semaines |
|                      | Deux ou plus    | 22 semaines |
| Deux ou plus         | Un              | 18 semaines |
|                      | Deux ou plus    | 22 semaines |

Le congé débute, au plus tôt, 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer.

- Le saviez-vous ?

Lorsque les deux conjoints travaillent, le congé d'adoption peut être pris indifféremment par l'un ou l'autre des parents. La durée du congé peut également être répartie entre les deux parents. Dans ce cas, la durée du congé est augmentée de 11 jours (18 jours en cas d'adoption multiple).

## LES + MGEN

### Un congé maternité ou d'adoption mieux indemnisé

Pendant la durée légale du congé maternité ou d'adoption, les salariés bénéficient () du maintien intégral de leur salaire mensuel net, sous déduction des indemnités de sécurité sociale, par le biais de la subrogation. Ce maintien est conditionné à une ancienneté :

- D'un an pour les salariés des établissements MGEN Action Sanitaire et Sociale et MGEN Technologies
- 10 mois pour les Médecins et chirurgiens-dentistes des centres de santé
- 6 mois pour les salariés de MGEN Solutions
- . Pas de condition d'ancienneté pour les salariés relevant de la convention collective de la mutualité

### Un congé maternité allongé

A l'issue du congé maternité légal ou du congé d'adoption :

- Les salariées relevant de l'accord d'adaptation aux dispositions de la convention collective de la mutualité comptant 1 an d'ancienneté ou 1 an de reprise de travail à la naissance de leur enfant ou à l'arrivée au foyer bénéficient d'un congé supplémentaire de 3 mois rémunérés à demi-salaire ou de 1 mois ½ à plein salaire.
- Les salariées relevant de l'accord sur le statut social commun MGEN Technologies peuvent bénéficier d'un congé supplémentaire d'1 mois renouvelable 2 fois rémunéré à demi-salaire ou de 1 mois ½ à plein salaire.



## Autres congés liés à la naissance ou à l'adoption

- Un congé naissance de 3 jours

Le salarié bénéficie, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, d'un congé de 3 jours sans perte de salaire. Ce congé est cumulable avec le congé paternité.

Ce congé peut être pris par le père et par le conjoint ou la personne liée par un PACS avec la mère.

---

### A FAIRE

→ Avertir votre direction, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre, 1 mois avant la date prévue pour le début du congé paternité et indiquer la date de votre retour.

---

## A L'ARRIVEE DE VOTRE ENFANT

---

### UN CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Ce congé bénéficie donc au père salarié ainsi que, le cas échéant, au conjoint salarié de la mère de l'enfant ou à la personne vivant maritalement avec elle ou ayant conclu avec celle-ci un PACS, indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant. Il est de :

- **4 jours calendaires** => pris au moment de la naissance (en plus du congé de naissance)
- **21 jours calendaires** (28 jours en cas de naissance multiple) pouvant être pris à la suite des 4 jours de congé obligatoire après la naissance ou au plus tard dans les 6 mois. Ces 21 jours (ou 28 jours) peuvent être fractionnés en 2 périodes de 5 jours minimum.

### UN CONGE DE PATERNITE ALLONGE EN CAS D'HOSPITALISATION DE L'ENFANT

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance dans une unité de soins spécialisés, le congé paternité pourra se prolonger de 30 jours maximum (en plus du congé de paternité légal), Il s'agit des unités spéciales suivantes :

- Unités de néonatalogie
- Unités de réanimation néonatale
- Unités de pédiatrie de nouveau-nés et nourrissons
- Unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale

Si vous souhaitez prendre ce congé, vous devrez informer votre direction et le service RH sans délai en transmettant un document justifiant de l'hospitalisation de l'enfant. Ce congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.



## LES + MGEN

### Un congé de paternité et d'accueil de l'enfant rémunéré

ACCORD QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DU 26 JUILLET 2021

Désireux de soutenir l'action en faveur de la parentalité sous toutes ses formes, l'employeur MGEN permet à tout(e) salarié(e) en congé paternité et d'accueil de l'enfant de bénéficier du maintien de son salaire net, cela sans condition d'ancienneté, durant les 25 premiers jours du congé de paternité, sous déduction des indemnités journalières de Sécurité Sociale.

## LE CONGE PARENTAL D'EDUCATION

### Un congé ou une période de temps partiel pour s'occuper de son enfant jusqu'à ses trois ans

Ce congé est ouvert aux deux parents à condition d'avoir un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans.

Le salarié peut choisir de prendre un congé total ou de passer à temps partiel. Il peut modifier son choix initial lors des renouvellements.

- Le saviez-vous?

Le parent ayant à sa charge 3 enfants peut prendre un congé plus court, de 1 an, mais mieux indemnisé, sous réserve de ne pas exercer d'activité professionnelle pendant la durée du congé, excepté celle d'assistant.e maternel.le.

### Un congé d'un an pouvant être renouvelé deux fois jusqu'aux 3 ans de l'enfant

Le congé parental peut suivre immédiatement le congé maternité ou d'adoption, mais ce n'est pas obligatoire.

**La première période est au maximum d'un an**, mais le renouvellement peut être d'une durée différente.

Dans tous les cas, le congé prend fin au 3e anniversaire de l'enfant ou 3 ans après l'arrivée de l'enfant au foyer (1 an si l'enfant adopté à plus de 3 ans et moins de 16 ans).

**La durée du congé peut être écourtée en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage.**

Les salariés des établissements MGEN Action Sanitaire et Sociale peuvent également mettre fin de façon anticipée au congé parental à tout moment en faisant la demande un mois avant.

Au contraire, la durée du congé peut être prolongée d'un an en cas de maladie, accident ou handicap grave de l'enfant.



## LES + MGEN

### Un congé parental payé à 50% pour les salariés MGEN Technologies

#### ACCORD SUR LE STATUT SOCIAL COMMUN

Vous pouvez demander un congé parental payé à hauteur de 50% du salaire pendant 1 mois renouvelable jusqu'à 3 mois situé impérativement après le congé de maternité.

### Le lien professionnel maintenu avec l'entreprise

#### ACCORD QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DU 26 JUILLET 2021

Pendant toute la durée de votre congé maternité, d'adoption, paternité ou parental, vous continuez à recevoir les informations communiquées à l'ensemble des salariés de votre centre.

---

#### A FAIRE

**Lors de la demande initiale :** informer votre direction 1 mois (15 jours pour les salariés des établissements MGEN Action Sanitaire et Sociale) avant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption lorsque la période de congé parental ou de temps partiel lui fait immédiatement suite, ou 2 mois avant le début du congé parental par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

**A chaque renouvellement :** vous devez avertir votre direction par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 1 mois avant le terme initialement prévu, en informant, le cas échéant, de votre intention de transformer le congé parental en temps partiel et réciproquement.

---



# VOTRE RETOUR DANS L'ENTREPRISE



## LE DROIT A REINTEGRATION DANS LE MEME POSTE OU UN POSTE SIMILAIRE

Le ou la salarié.e qui revient de son congé maternité ou d'adoption doit être réintégré.e dans l'emploi précédemment occupé ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

## UNE AUTORISATION D'ABSENCE POUR ALLAITEMENT

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose, à cet effet, d'une heure par jour non rémunérée durant les heures de travail.

## UN ENTRETIEN DE REPRISE D'ACTIVITE POUR LA SALARIEE DE RETOUR DE CONGE MATERNITE

La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité peut demander à son employeur un entretien en vue de son orientation professionnelle.

## DES GARANTIES EN MATIERE DE SALAIRE

Pendant la durée du congé maternité ou adoption, le salarié bénéficie des augmentations générales. De plus, au retour du congé maternité ou d'adoption, la rémunération du salarié est **majorée de la moyenne des augmentations individuelles** perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant du même emploi, du même niveau de classification ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

## LA POSSIBILITE DE DEMISSIONNER SANS PREAVIS A L'ISSUE DU CONGE MATERNITE OU ADOPTION

La mère ou le parent bénéficiaire du congé d'adoption peut résilier son contrat de travail, sans préavis, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption. La même possibilité est offerte au père ou à le deuxième parent de l'enfant adopté dans les deux mois après la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

Les salariés conservent, pendant une année, la faculté de demander leur réembauchage en priorité.

## LES + MGEN

### Un entretien de parentalité systématique

#### ACCORD QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DU 26 JUILLET 2021

Dans la semaine qui suit votre congé maternité, d'adoption ou parental, vous bénéficierez "d'un entretien de parentalité" avec votre manager portant sur les conditions de reprise de votre activité, vos besoins en formation et vos souhaits en matière de conciliation entre vie professionnelle et responsabilité familiale. A cette occasion, un bilan de compétences vous sera systématiquement proposé pour vous aider, si besoin, à faire le point sur vos aptitudes et motivations et définir, le cas échéant, un nouveau projet professionnel.



# CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET SOLIDARITE INTERGENERATIONNELLE : LA PARENTALITE A 360°

## UN CONGE POUR RESTER AUPRES DE SON ENFANT MALADE

Tout salarié bénéficie d'un congé d'une durée maximale de 3 jours par an non rémunéré pour son enfant malade âgé de - de 16 ans (5 jours si le salarié a au moins 3 enfants de moins de 15 ans), à condition de produire un certificat médical

## UN CONGE SUPPLEMENTAIRE EN CAS D'ANNONCE DE HANDICAP DE L'ENFANT

Tout salarié bénéficie d'un congé rémunéré de 2 jours en cas d'annonce du handicap de l'enfant. Ce congé peut être pris pendant la période de l'annonce du handicap (pas nécessairement le jour même).

## DES CONGES POUR ACCOMPAGNER SON ENFANT OU UN PROCHE GRAVEMENT MALADE

- Un congé de présence parentale : 620 jours maximum sur une période de 3 ans 310 jours renouvelable 1 fois)

**Article l. 1225-62 du Code du travail :** tout salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale.

- **Pour qui ?** Tout salarié dès lors qu'il assume la charge effective et permanente de l'enfant. l'enfant doit être atteint d'une maladie, d'un handicap ou être victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. il n'existe pas de pathologies définies a priori dans la Loi. Il s'agit notamment de celles nécessitant une rééducation intensive et de longue durée.
- **Pour quelle durée ?** 310 jours ouvrés (soit 14 mois) **renouvelable** pour une durée maximale de 310 jours ouvrés, soit 620 jours, à prendre sur une période maximale de 3 ans pour un même enfant et par maladie ou accident. La durée initiale du congé sera fixée par le médecin qui suit l'enfant. Elle fera ensuite l'objet d'un nouvel examen tous les 6 mois. Le salarié peut mettre fin de manière anticipée à son congé en cas de décès de l'enfant ou en cas de diminution importante des ressources du foyer.
- **Quelle indemnisation ?** Le congé n'est pas rémunéré par l'employeur. En revanche, le salarié peut percevoir une allocation de présence parentale. De plus, si le salarié a ouvert un Compte Epargne Temps (CET), il peut utiliser les droits ouverts pour indemniser son congé de présence parentale.
- **A savoir :** A l'issue du congé, le salarié devra retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

---

## A FAIRE

*Vous devez adresser votre demande au moins 15 jours avant le début du congé par LRAR ou remise en main propre contre décharge. Un certificat du médecin qui suit votre enfant attestant la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ainsi que la nécessité d'une présence soutenue et des soins contraignants, devra être joint.*

*Tous les mois, votre employeur doit vous fournir une attestation indiquant le nombre de jours de congés pris afin que vous puissiez percevoir votre allocation, le cas échéant.*

*En cas de renouvellement, vous devrez adresser un nouveau certificat détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant et un accord explicite du service du contrôle médical de la CPAM.*

---

- Un congé de solidarité familiale

### Article L.3142-6 du Code du travail.

- **Pour qui ?** Tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Le congé est aussi ouvert à celui ou celle qui a été désigné.e « personne de confiance » d'une personne dépendante ou en fin de vie.
- **Pour quelle durée ?** Le congé est de 3 mois renouvelable une fois et peut être fractionné en plusieurs périodes ayant chacune une durée minimale de 1 jour. En cas de fractionnement, l'ensemble du congé doit être égale à 3 mois maximum.
- **Quelle indemnisation ?** Le salarié qui bénéficie de ce congé peut, s'il remplit les conditions, percevoir une indemnisation de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) : l'allocation Journalière d'accompagnement d'une Personne en fin de vie (AJAP). Le montant de cette allocation par décret (articles D168-6 à D168-8 du Code de la Sécurité sociale) est de :
  - 54,17 € brut par jour, versée pendant 21 jours maximum ;
  - 27,08 € brut par jour, en cas d'activité à temps partiel, versée pendant 42 jours maximum.

- Un congé de proche aidant de 3 mois renouvelable

### Article L. 3142-16 du Code du travail

- **Pour qui ?** Tout salarié dont un proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :
  - conjoint,
  - concubin,
  - partenaire lié par un pacs,
  - ascendant,
  - descendant,
  - enfant dont il assume la charge,

- collatéral jusqu'au 4e degré,
  - ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4e degré du conjoint, concubin, ou partenaire lié par un pacs.
  - personne avec laquelle le salarié réside ou 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.
- **Pour quelle durée ?** 3 mois, renouvelable, sans pouvoir excéder 1 an sur l'ensemble de la carrière et peut être fractionné en plusieurs périodes ayant chacune une durée minimale d'1 jour. En cas de fractionnement, l'ensemble des jours pris au titre du congé doit être égal à 3 mois maximum.

---

### **A FAIRE**

*Vous devez adresser à votre direction, au moins 15 jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec accusé de réception ou une lettre remise en main propre contre décharge ou un courriel l'informant de votre volonté de suspendre votre contrat de travail au titre d'un congé de soutien familial. Dans cette lettre de demande, vous devez indiquer la date de votre départ en congé et joindre les documents suivants :*

- **Une déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée,**
- **Un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne qu'il souhaite assister, attestant que celle-ci souffre d'une pathologie engageant le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable,**
- **Une copie, le cas échéant, de la décision d'attribution de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.**

***En cas de renouvellement successif du congé (sans interruption entre chaque congé) vous devez avertir votre direction de la prolongation du congé au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.***

---

# LES + MGEN

## Des jours enfant malade rémunérés

ACCORD QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DU 26 JUILLET 2021

Ils sont accordés aux parents d'enfants de moins de 14 ans :

- 6 jours par an pour un enfant ;
- 8 jours par an pour 2 enfants ;
- 8 jours + 4 jours par enfant supplémentaire.

Des avantages conventionnels supplémentaires sont prévus lorsqu'un enfant est reconnu handicapé (limite d'âge portée à 20 ans et/ou majoration du nombre de jours).

## Des heures pour accompagner un enfant ou un proche hospitalisé

En cas d'hospitalisation d'un enfant ou des parents à charge ou du conjoint, les salariés relevant de l'accord d'adaptation aux dispositions de la Convention Collective de la Mutualité bénéficient d'un crédit de 7 heures par an.

La convention collective mutualité prévoit l'octroi de 2 jours supplémentaires pour les enfants en situation de handicap.

## Des CESU pour la garde d'enfants de moins de 3 ans

Le bénéfice des CESU est ouvert à tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, ayant travaillé au moins 10 jours dans le mois et ayant une rémunération contractuelle inférieure ou égale à 2500 € (brut mensuel pour un équivalent temps plein et en référence à celui versé au mois de janvier de l'année en cours).

Le montant des CESU est de :

- 60 € par mois si votre rémunération contractuelle est inférieure à 2 500 € ;
- 40 € par mois si votre rémunération contractuelle est comprise entre 2 500 et 3 000 €.

Pour plus d'informations, se reporter au dépliant sur le CESU.

## La rémunération partielle du congé de solidarité familiale

ACCORD QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DU 26 JUILLET 2021

Durant ce congé, vous pouvez continuer à bénéficier de 80 % de votre rémunération nette, sous déduction des allocations perçues par ailleurs.

## Des dispositifs permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale

ACCORD QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DU 26 JUILLET 2021

- Aucune réunion avant 9 heures le matin et après 18 heures le soir.
- Un aménagement des temps de formation et de mission à l'extérieur pour prendre en compte les contraintes de la vie familiale.



## Un fonds de solidarité pour don de jours aux aidants

### ACCORD QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DU 26 JUILLET 2021

Le Groupe MGEN met en place un fonds de solidarité pour don de jours aux aidants.

En pratique : un appel au don est formalisé par l'entreprise pour répondre à une demande individuelle. Tout collaborateur peut alors y verser, anonymement, un ou plusieurs jours de congés à condition qu'ils aient été acquis :

- Jours de congés payés ;
- Jours de congés supplémentaires de fractionnement ;
- RTT ;
- Jours de RTT placés sur le compte épargne temps.

Le don est limité à 10 jours et/ou à deux campagnes par an.

Le donateur doit en informer son manager.

Dès 5 jours déposés sur le fonds de solidarité, MGEN les abonde à hauteur de 40%.

- Un formulaire est disponible sur RH+

---

#### A FAIRE

*Tout salarié en situation d'aidant d'un ascendant, descendant, conjoint, concubin, partenaire de PACS ou ascendant/descendant de ce dernier, collatéraux jusqu'au 4ème degré, peut demander à bénéficier de ces jours de repos. Il précise le nombre de jours qu'il estime nécessaire et ce jusqu'à 60 jours par an.*

*Le bénéficiaire doit joindre à sa demande :*

- **Un certificat médical** mentionnant : la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident. Le caractère indispensable d'une présence soutenue, la durée nécessaire de présence ;
  - **L'évaluation du degré de dépendance selon la grille AGGIR.**
-

mgen.fr



GRUPE **vyv**