




LIVRET DE MATERNITE

Site de Sochaux



De M^{elle}/ Madame :

SOMMAIRE

 Les démarches avant la naissance.....	p 3
 Le congé de maternité et d'adoption.....	p 4
 A la naissance.....	p 8
 Les modes de garde.....	p 9
 Le congé parental d'éducation.....	p 12
 Les aides financières pour la garde des enfants.....	p 14
 Le congé de paternité et d'accueil d'un enfant.....	p 16
 Pratique.....	p 18
 La sécurité à la maison.....	p 20
 La sécurité en voiture.....	p 22
 Contacts service social.....	p 23
 Annexes.....	p 24

Les démarches avant la naissance

Auprès des organismes sociaux

La déclaration de grossesse doit être effectuée dans les 14 premières semaines de grossesse à votre Caisse d'Assurance Maladie sur l'imprimé CERFA que vous remettra votre médecin.

Le premier volet de l'imprimé est à adresser à votre Centre de Sécurité Sociale qui vous enverra quelques semaines plus tard un calendrier personnalisé indiquant les dates des examens médicaux de suivi de grossesse.



Les autres volets sont à envoyer à la Caisse d'Allocations Familiales de votre lieu de résidence.

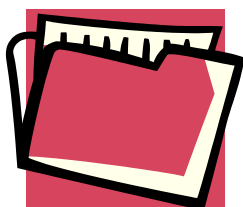
Auprès de PSA Groupe

Aucun délai légal n'est exigé pour déclarer votre grossesse à votre employeur. Toutefois, afin de bénéficier des avantages qui y sont liés et éventuellement d'un aménagement de poste ou d'un changement de poste de travail, il est conseillé de prévenir l'entreprise (**votre hiérarchie en priorité**) dès le début du 3^{ème} mois.

Pour connaître le service auprès duquel vous devez effectuer votre déclaration de grossesse, se référer à l'annexe p.23, généralement le Service Social, qui se chargera de prévenir les services concernés : votre HRBP, le CSP Paie et le Service Médical. Vous devez vous présenter avec une copie de la déclaration ou l'attestation établie par votre médecin, ou le tableau reçu de la Sécurité Sociale indiquant les dates des différents examens médicaux.

Dès le début de votre grossesse, pensez :

-  A une inscription à la maternité de votre choix,
-  Au mode de garde que vous souhaitez : assistante maternelle, crèche collective, crèche familiale, garde à domicile.



Le congé de maternité et d'adoption

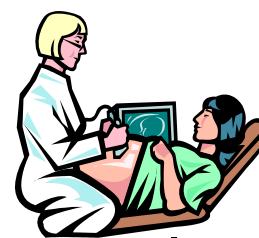
Droits pendant la grossesse

A compter du début de 3^{ème} mois de grossesse, vous pouvez bénéficier d'une réduction d'horaire de 1 heure par jour sans réduction de salaire, soit 5 heures de réduction d'horaire maximum par semaine. La prise en compte de cette réduction d'horaire ne peut dépasser 2 heures 30 par jour. Vous définirez avec votre responsable les modalités concernant cette réduction d'horaire.

Vous bénéficiez également d'une autorisation d'absence pour vous rendre aux examens médicaux obligatoires pendant la durée de la grossesse (7 examens : 1 examen au 3^{ème}, 4^{ème}, 5^{ème}, 6^{ème}, 7^{ème}, 8^{ème} mois et 9^{ème} mois) mais également pour les suites de l'accouchement (un examen dans les 8 semaines qui suivent l'accouchement). Ces absences, qui doivent être validées par une autorisation de sortie, ne donnent pas lieu à des retenues sur salaire. Pour se faire, la salariée doit produire un justificatif qui indique la date précise de l'examen. Votre conjoint salarié ou la personne salariée avec laquelle vous êtes liée par PACS ou vie maritale bénéficie aussi d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens obligatoires maximum.

Les femmes travaillant de nuit peuvent bénéficier d'un poste en horaire de journée ou de doublage durant toute la durée de la grossesse, ainsi que pendant la période du congé postnatal. Pour cela, il suffit d'en faire la demande vous-même, ou par l'intermédiaire du médecin du travail. Cette affectation n'entraînera pas de baisse de rémunération.

Vous pouvez, sous certaines conditions de ressources, bénéficier d'une aide financière versée par la Caisse d'Allocations Familiales – cf. page 14.



Le congé de maternité

Vous bénéficiez d'un congé indemnisé d'une durée de 16 à 46 semaines.

Type de grossesse	Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale
Naissance unique			
1 ^{er} et 2 ^{ème} enfant	6	10	16
3 ^{ème} enfant et plus	8 ⁽¹⁾	18	26
Naissances multiples			
Jumeaux	12 ⁽²⁾	22	34
Triplés ou plus	24	22	46

(en nombre de semaines)

(1) La période prénatale peut être augmentée de 2 semaines au maximum sans justification médicale. La période postnatale est alors réduite d'autant.

(2) La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum sans justification médicale. La période postnatale est alors réduite d'autant.

La loi réformant la protection de l'enfance du 22 février 2007, donne la possibilité à la salariée de reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement. Ainsi, la salariée peut réduire son congé prénatal de 3 semaines au maximum, le congé postnatal étant augmenté d'autant. Le médecin qui suit la grossesse doit donner un avis favorable à cette demande de report. La prescription médicale attestant l'absence de contre-indication pour le report doit être adressée à votre centre de sécurité sociale et au service social au plus tard au début de votre congé prénatal légal.

Par ailleurs, lorsque la salariée a choisi de reporter une partie de son congé prénatal après la naissance de l'enfant et présente un arrêt de travail pour maladie pendant la période dont elle a demandé le report, celui-ci est annulé. Par conséquent, le congé maternité commence le 1^{er} jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

Si un état pathologique, attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat de travail est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement (indemnisées au titre de la maternité par la sécurité sociale) et de 4 semaines après la date de celui-ci (indemnisées au titre de la maladie par la sécurité sociale).

Le certificat médical attestant de cet état pathologique doit être remis à votre hiérarchie qui transmettra au service du personnel. Ces prolongations s'ajoutent à celles qui s'appliquent à partir du 3^{ème} enfant.

A réception du document de l'Assurance Maladie confirmant la prise en compte de votre état de grossesse, veuillez vérifier que la date présumée de grossesse (DPG) retenue par la Sécurité Sociale correspond à celle initialement indiquée par votre médecin. S'il existe une différence, prévenez le Service Social.



Lorsque la naissance intervient avant la date présumée de l'accouchement, la période du congé prénatal non prise est reportée après l'accouchement. La durée totale du congé pré et post-natal n'est donc pas modifiée.

Lorsqu'elle intervient après la date présumée de l'accouchement, la période post-natale démarre à compter du jour de l'accouchement. Votre date de reprise est donc reportée d'autant. Si tel est le cas, veuillez en informer votre hiérarchie et le service social.

Dans le cas où la naissance aurait lieu de façon très prématurée, votre congé maternité peut être recalculé. Pensez à vous renseigner auprès du service social.



- *Vous pouvez renoncer à prendre l'intégralité de votre congé, mais il est interdit de travailler pendant une période totale de huit semaines : deux semaines avant l'accouchement et six semaines après.*
- *Si vous êtes en contrat à durée déterminée, le congé maternité n'a pas pour effet de repousser la date d'échéance du contrat qui prend fin à la date prévue dans le contrat.*

Le congé d'adoption

La durée maximale du congé d'adoption est fixée à :

- 10 semaines en cas d'adoption simple (ou 18 semaines si le salarié ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants ou plus)
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples

Le début du congé d'adoption est en principe fixé à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer. Pendant la durée de votre congé, votre contrat de travail est suspendu, mais vous continuez à acquérir vos droits à congés.

L'indemnisation

Pendant le congé de maternité ou d'adoption, si vous remplissez les conditions nécessaires (10 mois d'immatriculation et 200 heures minimum de travail) vous percevrez des indemnités journalières de repos par la Sécurité Sociale.

L'entreprise vous versera, si nécessaire, un complément afin de garantir votre salaire net habituel, si vous avez un an d'ancienneté. En cas d'anomalies, vous devez adresser une copie de vos décomptes de Sécurité Sociale au Service Paie.

Les indemnités sont calculées sur la base des 3 derniers mois de salaire précédant l'arrêt de travail.

Au début de votre congé de maternité (ou arrêt pathologique), votre Service Paie transmettra directement une attestation de salaire à la Caisse d'Assurance Maladie.

La reprise de travail

Lorsque vous reprenez votre activité professionnelle à l'issue de votre congé de maternité ou d'adoption, vous retrouvez votre ancien emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Vous pouvez, par ailleurs, choisir de bénéficier d'un congé parental ou d'une réduction d'activité (Cf. p12).

A la reprise de votre travail, vous devez passer une visite médicale auprès du médecin du travail.

Au retour de congé maternité, chaque femme pourra éventuellement bénéficier d'une formation de mise à niveau.

Par ailleurs, conformément au code du travail, vous pouvez vous rendre à l'infirmerie pour l'allaitement. En effet, durant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, d'une heure par jour durant les heures de travail. Le moment où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminé par accord avec votre hiérarchie.

Les mesures prévues dans le cadre des accords de PSA Groupe

L'accord sur le développement de l'emploi féminin et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 14 novembre 2007

Cet accord rappelle que le congé maternité est considéré comme du temps de travail effectif notamment pour :

- La détermination des droits liés à l'ancienneté,
- La répartition de l'intéressement et de la participation,
- Le calcul des congés payés, du treizième mois et des primes.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé de maternité soit sans incidence sur le déroulement de carrière et la trajectoire professionnelle.

L'accord égalité femmes-hommes du 26 août 2014 confirme ces axes forts.

La maternité a fait l'objet de dispositions pour garantir que le congé maternité n'entraîne pas d'absence d'évolution salariale individuelle dans l'année où il se produit. Ainsi, une mesure complémentaire d'augmentation individuelle, correspondant a minima au budget annuel moyen, est désormais appliquée pour les salariées n'ayant pas perçu d'augmentation individuelle dans l'année.

Le Groupe propose à l'ensemble des salariés concernés par un congé lié à l'enfant (maternité, adoption, parental) de bénéficier de 2 entretiens.

L'entretien préparatoire au départ en congé doit être réalisé dans le mois qui suit la déclaration de grossesse entre la salariée et son manager afin de faire le point sur vos principales missions, d'être force de proposition pour préparer la période d'absence et d'anticiper votre retour dans l'entreprise.

Pendant votre congé maternité, vous restez destinataire des informations générales adressées aux salariés, vous permettant ainsi de rester en contact avec votre entreprise.

Si vous ne reprenez pas votre activité dans l'année civile, vous réaliserez votre entretien individuel d'évaluation avant votre départ en congé maternité.

A votre retour, un entretien avec votre hiérarchie est également prévu au plus tard dans les 15 jours de la reprise de travail afin d'échanger sur l'actualité et les évolutions de l'entreprise durant votre absence, d'identifier les objectifs de formation / développement professionnel et d'envisager l'avenir. Pour les femmes de statut TAM ou Cadre, le support d'entretien est celui de l'entretien de développement professionnel accessible dans l'outil Global HR Careers.

L'accord relatif à l'harmonisation des primes et indemnités appliquées aux horaires de doublage du 23 mars 2004

- ▣ L'accord relatif à l'harmonisation des primes, majorations et indemnités appliquées aux horaires de nuit permanente et de triplage du 22 octobre 2004
- ▣ L'accord relatif à l'harmonisation des primes, majorations et indemnités appliquées aux horaires de fin de semaine du 5 juillet 2005

Ces accords ont permis en France d'aboutir à une harmonisation des régimes d'indemnisation des horaires d'équipe entre les différents sites de l'entreprise, tout en augmentant la rémunération nette perçue.

Afin de compenser les écarts qui auraient pu être constatés entre l'ancienne rémunération et la nouvelle rémunération (relative aux accords), un complément forfaitaire de 225 € est versé, à l'occasion du départ en congé de maternité de salariées travaillant en horaire de nuit permanente, de doublage, de triplage et de fin de semaine.

A la naissance

Vous devez adresser un acte de naissance :

- ▣ Au Service Social,
- ▣ A votre mutuelle et éventuellement celle de votre conjoint s'il s'agit de 2 contrats distincts,
- ▣ A l'employeur de votre conjoint,
- ▣ A votre centre de Sécurité Sociale,
- ▣ A votre Caisse d'Allocations Familiales,
- ▣ Au Comité d'Etablissement.

Pour connaître les détails des prestations de la mutuelle Vitali Santé et la participation de votre comité d'établissement, vous devez vous référer à l'annexe.



Les modes de garde

L'assistante maternelle agréée libre

Elle garde à son domicile un ou plusieurs enfants. Son agrément est subordonné à une enquête médico-sociale.

Votre enfant bénéficie d'une relation affective individualisée dans une ambiance familiale. Les horaires peuvent être souples et s'adapter aux conditions particulières de travail des parents. Vous êtes l'employeur de l'assistante maternelle et vous devez donc établir une déclaration d'embauche à l'URSSAF et un contrat de travail.

Les frais de garde sont élevés mais vous pouvez bénéficier d'une aide versée par la CAF.

Dès le début de votre grossesse, prenez contact avec le service de Protection Maternelle et Infantile (P.M.I.) de votre quartier pour obtenir la liste des assistantes maternelles indépendantes agréées. Ce service vous guidera dans votre choix.

La crèche familiale

Certaines assistantes maternelles sont regroupées au sein d'une crèche familiale qui est un service géré par une collectivité territoriale ou un gestionnaire privé. Elle est placée sous le contrôle du service de Protection Maternelle et Infantile.

Les assistantes maternelles agréées assurent à leur domicile la garde des enfants et bénéficient d'un soutien technique. Elles se rendent régulièrement dans les locaux de la crèche avec les enfants pour les habituer à la vie de groupe.

En cas d'absence de l'assistante maternelle (congrés, maladie...), la crèche peut vous proposer un remplacement.

Vous n'êtes pas l'employeur. Votre participation est calculée en fonction de vos revenus.

La crèche collective

La crèche collective est un établissement destiné à accueillir les enfants de moins de 3 ans sous la surveillance de personnel qualifié (puéricultrices, auxiliaires de puériculture, éducatrices, etc...).

L'enfant bénéficie d'un milieu stimulant sur le plan éducatif et de la socialisation.

La mairie ou la P.M.I. vous conseillera sur les modalités d'inscription (admission souvent subordonnée à l'accord d'une commission).

Les horaires sont plutôt stricts et impliquent que les parents aient un horaire de travail régulier. L'enfant bénéficie dès ses premiers mois d'une vie sociale où il sera au contact d'autres enfants.

Votre participation est calculée en fonction de vos revenus et de votre quotient familial.

PSA Groupe a réservé des berceaux dans différentes crèches d'entreprise (cf annexes). Ce système de garde permet aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle et constitue un élément de confort dans la gestion de la vie quotidienne.

La crèche parentale

Les crèches parentales sont des mini-crèches collectives. Elles ont la particularité d'être gérées par une association de parents désireux de s'impliquer très largement dans l'éducation de leurs enfants. La participation parentale est l'élément moteur du fonctionnement de ces structures et une bonne dose de motivation est donc nécessaire.

Pour fonctionner, toute crèche doit recevoir l'agrément de la PMI (Protection Maternelle et Infantile) qui veille sur l'hygiène et l'aménagement des locaux. Il est également obligatoire d'avoir sur place un ou plusieurs permanents diplômés (puéricultrice, éducatrice de jeunes enfants, infirmière...).

Chaque structure détermine le nombre d'enfants accueillis, leur âge et les horaires d'ouverture.

Ce mode de garde nécessite une disponibilité importante des parents qui participent étroitement à la vie de la crèche, aussi bien sur le plan éducatif que sur le plan administratif. En pratique, chaque parent doit être présent une demi-journée par semaine et préparer les repas à tour de rôle. Il doit également s'impliquer dans la gestion, le financement et l'organisation des plannings de l'association.

Le jardin d'enfants

Dans cette structure, qui reçoit les enfants à partir de 2 ans, la qualité d'accueil comme les moyens mis en œuvre sont à peu près équivalents à ceux des crèches : personnel permanent, suivi médical, groupe restreint d'enfants, respect des rythmes de vie, activités variées. Des facteurs qui, comme à la crèche, préparent les enfants à la vie collective.

Il existe deux sortes de jardins d'enfants, présentant l'une et l'autre des différences sensibles : les jardins d'enfants municipaux et ceux dépendant de l'OPHLM (Office Public des Habitations à Loyer Modéré).

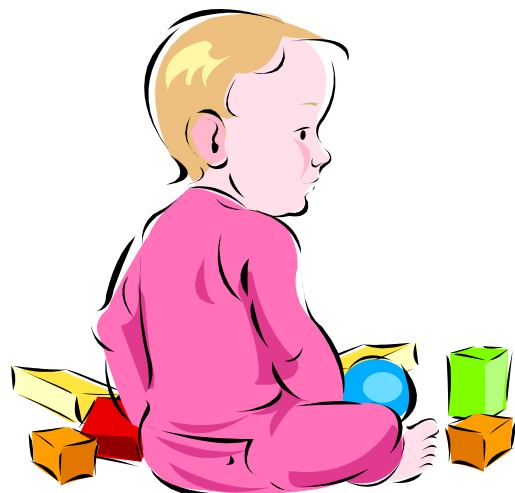
Les jardins d'enfants municipaux accueillent les enfants qui ont entre 2 et 4 ans et dont les deux parents travaillent. Ceux de l'OPHLM prennent les enfants de 2 ans à 6 ans. Les locataires de l'OPHLM y sont prioritaires.

La garde à domicile

Si vous souhaitez que votre enfant soit gardé dans son cadre habituel de vie, vous pouvez employer une personne à domicile (nourrice, garde partagée).

Dans ce cadre, vous pouvez bénéficier d'une allocation versée par la CAF.

A titre expérimental PSA Groupe a établi depuis mars 2012 un partenariat avec la FEPEM - Fédération des Particuliers Employeurs de France. Cette collaboration vise à accompagner les collaborateurs PSA devenus eux-mêmes particuliers-employeurs ou futurs particuliers-employeurs, dans leur relation directe et responsable avec leur propre employé à domicile (cf annexes). Cette action innovante permet aux salariés de trouver un équilibre de vie plus facilement.



Le congé parental d'éducation

Principe

Si vous avez un an d'ancienneté à la date de naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté de moins de 16 ans, vous pouvez demander à bénéficier :

- D'un congé parental d'éducation. Le congé parental d'éducation est une période de dispense d'activité, qui n'est pas rémunérée, au même titre que le congé sabbatique ou le congé sans solde. Le congé parental donne lieu, dès le premier enfant, à une indemnisation versée par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).
- D'un travail à temps partiel. La durée du travail doit alors être supérieure ou égale à 16 heures hebdomadaires et inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le droit au congé parental est également ouvert aux pères.

Procédure

Vous devez informer votre hiérarchie et votre HRBP du point de départ, de la durée et de la formule choisie par lettre recommandée avec accusé de réception (ou lettre remise en main propre) au minimum 1 mois avant la fin du congé de maternité, si cette période suit immédiatement votre congé maternité. S'il y a reprise de travail, le délai est de 2 mois au minimum. En cas de travail à temps partiel, les horaires doivent faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'employeur. Dans les deux cas, un avenant au contrat de travail sera rédigé.

Durée

La durée initiale est d'1 an maximum.

Le congé parental d'éducation ou la période de travail à temps partiel peut être prolongé deux fois, mais prend fin dès que l'enfant atteint l'âge de 3 ans.

Prolongation

La demande de prolongation doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception (ou lettre remise en main propre) à votre hiérarchie et à votre HRBP, au moins 1 mois avant la date de fin de la période initiale.

Le (la) salarié (e) peut à l'issue de la période initiale du congé parental ou du travail à temps partiel et après la 1^{ère} prolongation, soit reprendre le travail, soit prolonger la 1^{ère} formule choisie (et éventuellement demander à pouvoir modifier la durée du travail initialement choisie), soit opter pour l'autre formule. A l'issue du congé, le (la) salarié (e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire.

En cas de naissance gémellaire postérieure au 1.10.2014, le congé parental pourra être prolongé jusqu'à l'entrée de l'enfant à l'école maternelle. **Pour les naissances multiples de 3 enfants** et plus après le 1.10.2014, la durée peut être prolongée jusqu'aux 6 ans des enfants.

Au terme du congé parental, un entretien avec votre hiérarchie est également prévu au plus tard dans les 15 jours de la reprise de travail afin d'échanger sur l'actualité et les évolutions de l'entreprise durant votre absence, d'identifier les objectifs de formation / développement professionnel et d'envisager l'avenir. Pour les femmes de statut TAM ou Cadre, le support d'entretien est celui de l'entretien de développement professionnel accessible dans l'outil Global HR Careers.

Informations complémentaires

Les congés payés acquis doivent être soldés lors du départ en congé parental. Les congés RTT et d'ancienneté peuvent être pris en partie ou conservés.

Le congé parental ou l'activité à temps partiel peut ouvrir droit, à partir du 1^{er} enfant à la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) - Cf p 14.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant, le congé parental peut être prolongé d'un an.

Cas particulier : Si l'enfant adopté est âgé de plus de 3 ans à son arrivée au foyer, la durée du congé est limitée à 1 an.

Prévoyance

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu à leur initiative se voient proposer une adhésion facultative au contrat collectif Malakoff Médéric de prévoyance, (couverture des risques incapacité, invalidité, décès) avec des cotisations prépayées par prélèvement sur le dernier salaire versé avant la suspension, pour une durée maximale de un an. Concernant la prévoyance Santé, un maintien de garanties est également possible auprès d'AON Hewitt gestionnaire du dispositif (cf annexes Vitali Santé p24).

Congé de présence parentale

Depuis le 1^{er} mai 2006, tout salarié dont l'enfant à charge, âgé de moins de 20 ans, est atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale. Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le ou la salarié(e) est au maximum de 310 jours ouvrés sur une période maximale de 3 ans. La Caisse d'Allocations Familiales peut allouer une allocation journalière de présence parentale (AJPP) qui peut être complétée par une aide de notre institution de prévoyance. Consultez votre assistante sociale pour de plus amples renseignements.



Les aides financières pour la garde des enfants

Cf. l'additif financier et www.caf.fr

La Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE) modifiée en janvier 2015 comprend :

- 1- **Une prime à la naissance** versée, sous conditions de ressources au deuxième mois après la naissance.
- 2- **Une allocation de base** versée à partir du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel les conditions d'ouverture du droit sont réunies, et ce jusqu'aux trois ans de l'enfant, sous conditions de ressources.
- 3- **Une prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) – NOUVEAU pour les enfants nés après le 31 décembre 2014** - est versée à partir du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel les conditions d'ouverture du droit sont réunies. **Elle se partage désormais entre les deux parents.**

La durée de la PreParE varie en fonction du nombre d'enfants au foyer :

◇ **Pour le premier enfant :**

Si vous vivez en couple, chacun d'entre vous peut en bénéficier pendant 6 mois maximum, dans la limite du premier anniversaire de l'enfant.

Si vous vivez seul(e), vous pouvez en bénéficier dans la limite du premier anniversaire de l'enfant.

◇ **Pour deux enfants ou plus :**

Si vous vivez en couple, chacun d'entre vous peut en bénéficier pendant 24 mois maximum dans la limite du troisième anniversaire du dernier né. **Attention** la durée de votre droit est réduite du nombre de mois postnataux indemnisés au titre de la maternité.

Si vous vivez seul(e), vous pouvez en bénéficier dans la limite du troisième anniversaire de votre enfant.

◇ **Pour des triplés ou plus**, la durée peut être allongée.

A noter : en cas d'adoption, la durée de la PreParE est différente.

Vous devez justifier d'au moins 8 trimestres de cotisations vieillesse :

- *Dans les 2 dernières années si c'est votre 1^{er} enfant,*
- *Dans les 4 dernières années si vous venez d'avoir un 2^{ème} enfant,*
- *Dans les 5 dernières années à partir du 3^{ème} enfant.*

La PreParE majorée - NOUVEAU pour les enfants nés après le 31 décembre 2014 - vous concerne si vous avez au moins trois enfants à charge et si vous cessez totalement votre activité (non versée dans le cadre d'une activité à temps partiel). Le montant versé est plus important mais la durée est plus courte.

Si vous vivez en couple, chacun d'entre vous peut en bénéficier pendant 8 mois maximum dans la limite du premier anniversaire de votre dernier né, déduction faite du nombre de mois postnataux indemnisés au titre de la maternité.

Si vous viviez seul(e), dans la limite du premier anniversaire de l'enfant.

Important : Vous utilisez les mois de droit et les partagez entre vous comme vous le souhaitez. Si vous et votre conjoint choisissez de percevoir la PreParE ou la PreParE majorée pour le même mois, le montant total de vos deux droits sera limité au montant d'un seul taux plein.

- 4- **Un complément de libre choix du mode de garde**, attribué en fonction du choix des parents quant au mode de garde. Cette prestation est attribuée pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée ou d'une garde d'enfant à domicile.

Elle comprend :

→ Une prise en charge partielle de la rémunération du salarié qui varie en fonction de l'âge de l'enfant, du nombre d'enfants à charge et des ressources des parents,

→ Une prise en charge des cotisations sociales : totale pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée et à hauteur de 50%, dans la limite d'un plafond pour l'emploi d'une garde d'enfant à domicile.

Cette allocation est également accordée en cas de recours à une association ou à une entreprise habilitée pour la garde d'enfants, ou en cas de recours à une micro-crèche. Dans ces cas, le montant de l'aide est forfaitaire et global.

Les réductions ou crédit d'impôt pour frais de garde

Sous certaines conditions, les parents peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 50% des dépenses effectivement supportées pour la garde (en dehors du domicile) des enfants âgés de moins de 6 ans qu'ils ont à leur charge. Ces dépenses sont retenues dans la limite d'un plafond fixé à 2 300 € par enfant à charge et à la moitié de ce montant lorsque l'enfant est réputé à charge égale de l'un et l'autre de ses parents.

En ce qui concerne les emplois dits « familiaux » (garde à domicile par exemple), la réduction d'impôt ou le crédit d'impôt est égal à 50 % du montant des dépenses effectuées depuis le 1^{er} janvier, dans la limite d'un plafond de 12 000 €, soit une réduction maximale de 6 000 €.

Ce plafond est majoré de 1 500 € par enfant à charge dans la limite de 15 000 €, soit une réduction maximale de 7 500 €.

Lorsqu'un contribuable demande à bénéficier pour la première fois de l'aide fiscale pour l'emploi direct d'un salarié à domicile, les sommes payées sont retenues dans la limite de 15 000 € (au lieu de 12 000 €), soit une réduction maximale de 7 500 €. Ce plafond est majoré de 1 500 € par enfant à charge dans la limite de 18 000 € (au lieu de 15 000 €), soit une réduction maxi de 9 000 €.



Le congé de paternité et d'accueil d'un enfant

Le père a tout d'abord droit à un congé exceptionnel de 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables et indemnisés par l'employeur. Le congé doit être pris au moment de l'évènement (naissance ou arrivée de l'enfant) ou dans les 15 jours qui le suivent.

Depuis le 1^{er} janvier 2002, les pères bénéficient d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs au plus (samedis et dimanches inclus). Il est porté à 18 jours en cas de naissances multiples. Ces deux congés peuvent se cumuler. Le congé de 3 jours et le congé de paternité et d'accueil d'un enfant sont ouverts le cas échéant au conjoint salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle. Le congé de paternité et d'accueil d'un enfant doit être pris au plus tard dans les 4 mois qui survient la naissance de l'enfant et doit débiter effectivement avant l'expiration de ce délai.

Pour en bénéficier :

- 1- Adresser une demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou la remettre en main propre à l'employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé.
- 2- Après la naissance : votre conjoint doit envoyer un acte de naissance de l'enfant à son employeur et à sa mutuelle.
- 3- Indemnisation : ce congé est indemnisé, au retour, par la Sécurité Sociale selon ses règles, après qu'elle ait reçu l'attestation de salaire (datée du jour de la reprise), le courrier de réponse de l'employeur et un extrait d'acte de naissance de votre enfant. L'indemnisation s'aligne sur celle du congé de maternité.

Si l'assuré n'est pas le père de l'enfant, un justificatif supplémentaire est demandé celui attestant de son lien avec la mère. Avec l'extension du congé de paternité, le père ainsi que la personne vivant avec la mère peuvent bénéficier conjointement de l'indemnisation de la sécurité sociale.

Un éventuel complément de salaire est laissé à l'initiative de l'employeur.

Depuis fin mars 2006, une indemnisation complémentaire est versée au sein de PSA Groupe.

Informations complémentaires

Le congé de paternité peut être reporté en cas d'hospitalisation et ce, dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation.

Exemple de lettre type

Nom :
Prénom :
Adresse :

Date :

Madame, Monsieur,

En vertu de l'article L.1225-35 & L.1225-36 du Code du Travail, je vous informe que mon enfant est né (ou devait naître) le « date ».

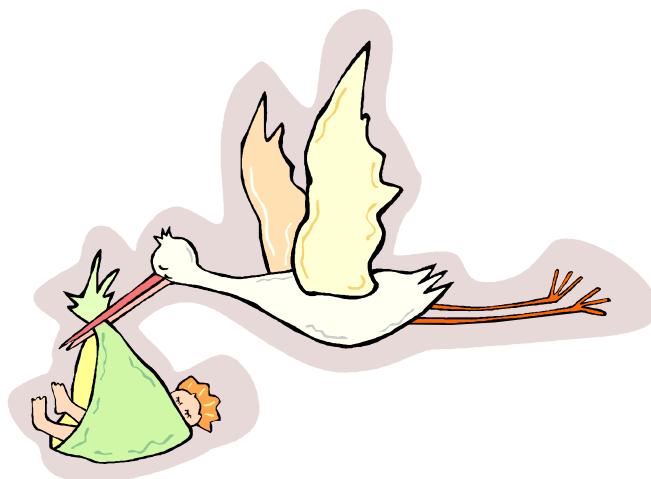
En conséquence, je souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil du jeune enfant à partir du « date de début du congé », jusqu'au « date de fin du congé » inclus.

Je vous joins la photocopie du certificat médical attestant de la date présumée de la naissance, une photocopie de mon acte de naissance avec mentions marginales (mariage ou PACS) de moins de 3 mois ou une attestation de vie commune ou de concubinage ainsi que le formulaire d'autorisation d'absence PSA préalablement validé par ma hiérarchie.

Je transmets au service Ressources Humaines un extrait d'acte de naissance de mon enfant.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

« Signature »



Pratique

Nom de l'enfant

Pour les enfants, nés à compter du 1^{er} janvier 2005, de nouvelles règles d'attribution du nom de famille existent. Sur déclaration conjointe, les parents peuvent donner à leurs enfants :

- le nom du père,
- le nom de la mère,
- leurs deux noms accolés, dans la limite d'un seul nom par parent.

En l'absence de déclaration ou en cas de désaccord, l'enfant portera le nom du père. Le nom dévolu au premier enfant commun vaudra pour les autres enfants du couple.

Enfants malades

L'accord relatif aux congés pour événements exceptionnels du 28 mars 2008 met en place un nouveau barème « congés pour enfants malades » applicable aux mères comme aux pères, sans distinction de sexe :

Evénements enfants malades	Congé	Remarques
Enfant(s) âgé(s) de moins de 14 ans	1 jour	Rémunéré à 100 %
	+ 4 jours	Rémunérés à 50 %

Les congés pour enfants malades sont pris selon les modalités suivantes :

- Par journées entières non fractionnables et non attenantes entre elles (possibilité d'accoler 2 jours de congés enfants malades en cas d'enfant en bas âge, de moins de 3 ans)
- Obligation de fournir un certificat médical concernant l'enfant, correspondant au jour de l'absence du parent au lieu de présence du salarié
- Le bénéficiaire est l'un des deux parents. Pour les couples travaillant au sein de l'entreprise, le bénéficiaire, par événement, est l'un des deux parents.

Votre assurance responsabilité civile ou même le simple fait de posséder une carte bancaire, peut vous permettre, selon le contrat souscrit, de bénéficier d'une garde à domicile pour votre enfant malade. Renseignez-vous auprès de votre compagnie d'assurance et de votre établissement bancaire.

Hospitalisation d'un enfant ou du conjoint

Dans le cas de l'hospitalisation d'un enfant ou du conjoint, il est accordé 1 jour de congé par an. Pour le cas de l'hospitalisation d'un enfant, si les conjoints travaillent ensemble dans l'entreprise, un seul peut en bénéficier. La limite d'une journée par an s'entend hors cas

exceptionnels et imprévisibles (exemple : accident avec hospitalisation). Ceux-ci peuvent ouvrir un droit complémentaire (demande à adresser au DRH de l'établissement).

Don de jours de repos aux parents d'un enfant gravement malade

Depuis le 1^{er} octobre 2014, le Groupe a mis en place un dispositif de cohésion sociale innovant basé sur des valeurs de solidarité et d'entraide. Toute personne dont l'enfant est gravement malade peut demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don de l'entreprise et des salariés. Au préalable de l'entrée dans le dispositif, le salarié devra avoir consommé toutes les possibilités d'absences.

Pour tout renseignement supplémentaire, veuillez contacter votre assistante sociale.

Les droits à la retraite de base des mères et des pères de famille

Jusqu'à présent une majoration de durée d'assurance vieillesse est attribuée à toute femme, mère de famille assurée sociale, de 1 trimestre à la naissance ou l'adoption et de 1 trimestre supplémentaire pour toute année durant laquelle elle a élevé un enfant. Les trimestres supplémentaires sont attribués jusqu'au 16^{ème} anniversaire de l'enfant. La limite est de 8 trimestres par enfant.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 a ouvert au père le bénéfice de cette mesure, mais seulement partiellement.

Pour tout enfant né à partir de 2010, une majoration de 4 trimestres est attribuée à la femme assurée sociale au titre de la grossesse, de l'accouchement ou de l'incidence sur sa vie professionnelle. Il est également institué au bénéfice du père ou de la mère assuré social une majoration de 4 trimestres au titre de l'éducation de l'enfant pendant les 4 années suivant la naissance ou l'adoption.

Les parents désignent d'un commun accord le bénéficiaire de la majoration ou, le cas échéant, définissent la répartition entre eux de cet avantage. L'option est exprimée auprès de la caisse d'assurance vieillesse compétente dans le délai de 6 mois à compter du quatrième anniversaire de la naissance de l'enfant ou de son adoption.

Le défaut d'option dans le délai mentionné est réputé - en l'absence de désaccord exprimé - valoir décision conjointe implicite de la mère.

Pour tout congé de maternité débutant à compter du 1^{er} janvier 2012, les indemnités journalières « maternité » de la CPAM (sécurité sociale) seront désormais assimilées à un salaire et seront prises en compte pour la détermination du salaire de base servant au calcul des pensions de retraite à hauteur de 125 % de leur montant. Les CPAM devront fournir aux caisses de retraite les renseignements permettant cette prise en compte. Néanmoins, pensez à bien conserver vos décomptes de paiement émis par la CPAM.

La sécurité à la maison

Des jouets inoffensifs

- Vérifiez que les jouets comportent le marquage CE ou NF attestant qu'ils répondent aux exigences de sécurité,
- Respectez les tranches d'âge conseillées sur l'emballage,
- Dès que le bébé commence à se lever sur ses mains et genoux, enlevez les jouets et mobiles suspendus au-dessus de son lit et du parc pour enfants,
- Attention aux jouets en mousse, les enfants les déchiètent sans peine avec leurs dents et leurs ongles, risquant d'avaler de petits morceaux ou de s'étouffer.



Une cuisine sécurisée

- Tenez hors de portée tout ce qui casse, pique ou tranche ainsi que les produits de nettoyage potentiellement toxiques,
- Ne laissez pas d'objets en équilibre que l'enfant serait tenté de saisir pour se relever. Préférez les bords de table et les plans de travail dégagés. Renoncez aux nappes que l'enfant est susceptible de tirer,
- Afin d'éviter au bébé de se brûler :
 - Tournez bien les poignées des casseroles vers l'intérieur,
 - Privilégiez la cuisson sur les plaques du fond,
 - Utilisez des protèges-fours isolants ou fermez la porte de la cuisine pendant la cuisson du repas,
- Ne laissez jamais les enfants sans surveillance notamment sur les chaises hautes,
- Débranchez systématiquement les appareils électriques dès que vous avez fini de vous en servir,
- Installez des protège-prises sur vos prises électriques.

Le bain en toute sécurité

- Ne laissez jamais votre enfant sans surveillance. Un enfant peut se noyer dans moins de 3 cm d'eau et en moins de 60 secondes,
- Ne mettez jamais votre enfant dans une baignoire où l'eau est encore en train de couler. La température et le niveau de l'eau pourraient changer brusquement,
- Remplissez la baignoire avec seulement 5-6 cm d'eau pour les nouveaux nés et les bébés jusqu'à 6 mois et jamais plus qu'à hauteur de taille pour les plus grands,
- Réglez votre chaudière sur 49°C. Un bébé peut être brûlé au 3^{ème} degré en moins d'une minute avec de l'eau à 60°C,
- Avant de baigner votre enfant, testez la température de l'eau avec la main, puis vérifiez précisément la température avec un thermomètre pour vous assurer que les 37°C recommandés ne sont pas dépassés,
- Recouvrez le fond de votre baignoire d'un tapis antidérapant et recouvrez la robinetterie d'une protection rembourrée.



La sécurité en voiture

Il est indispensable d'utiliser un matériel homologué et de qualité, adapté au poids et à la taille du bébé.

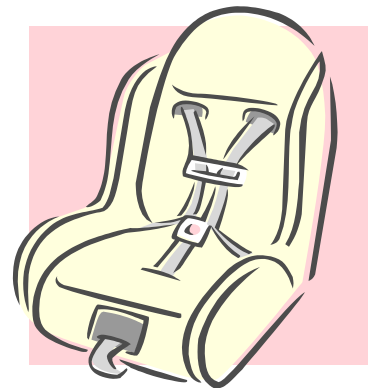
Le transport d'un enfant de moins de 10 ans sur un siège avant d'un véhicule à moteur est interdit, sauf :

- lorsque l'enfant est transporté, face à l'arrière, dans un système homologué de retenue spécialement conçu pour être installé à l'avant des véhicules,
- lorsque le véhicule ne comporte pas de siège arrière,
- lorsque les sièges arrière du véhicule sont momentanément inutilisables ou occupés par des enfants de moins de 10 ans.

○ 0 à 9 mois (moins de 9 Kg)

Deux types de siège peuvent être utilisés :

- un lit avec filet ou avec bandeau de maintien
- un porte bébé dos vers l'avant du véhicule



○ De 9 mois à 3/4 ans (de 9 à 18 Kg)

Deux types de siège peuvent être utilisés :

- un siège homologué doté d'un harnais (siège baquet)
- un siège avec tablette de protection (siège à réceptacle)

Si le véhicule est équipé d'un sac gonflable coté passager avant, il est dangereux de placer un siège bébé à l'avant, même dos à la route.

○ De 3/4ans à 10 ans (+ de 15 Kg)

A partir de 15 Kg l'enfant doit être installé sur un siège réhausseur. Ce système permet de le surélever afin que les sangles de la ceinture de sécurité passent correctement sur son corps. Ils se placent à l'arrière avec la ceinture ou le harnais.

Contacts service social

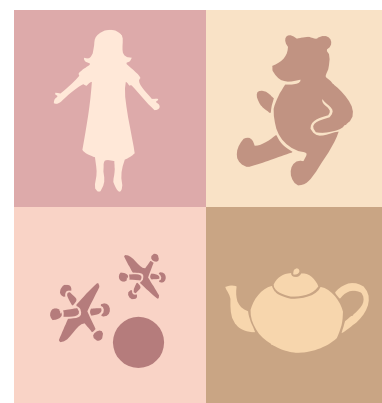
Secrétariat-accueil : Tél. 03 81 33 02 67 (33 02 67)

Marie-Laure BOUILLAUD - Bureau 132 social@cepsa-sochaux.com

Salle d'attente : bureau 130

Case courrier : SX.S11.04

NOM	e-mail et téléphone	secteurs
Alexandra AUDOUBE Bureau 128	aaudouze(@)cepsa-sochaux.com Tél. 03 81 33 02 66 (33 02 66)	- GEI/CMN - PEI - DA/DP - DQI - MON Système 2 et maintenance - Usine Hérimoncourt - Services divers
Nadia COLLE Bureau 126	ncolle(@)cepsa-sochaux.com Tél. 03 81 33 02 65 (33 02 65)	- FER - EMB - QCP
Hélène LITAUD Bureau 124	hlitaud@cepsa-sochaux.com Tél. 03 81 33 02 64 (33 02 64)	- CPL - BPF et DSIN - MON Système 1 - RSH/UTEE - Invalides ayant quitté l'entreprise (2e et 3e catégories)



Annexes

Vitali Santé

Vitali Santé prévoit les garanties suivantes :

- Les frais de séjour 300 % de la BRSS (= base de remboursement Sécurité Sociale) ou 400 % si vous avez l'option.
- Une prise en charge des frais de chambre particulière : 3,5 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale par jour dans la limite des frais réels et dans la limite de 5 jours.
- Le remboursement des honoraires pour la péridurale : 100 % de la BRSS.
- Si césarienne : 300 % BRSS ou 400 % si vous avez l'option.

Aon Hewitt

Service Vitali Santé – 28 Allée de Bellevue – 16918 Angoulême Cedex 9

0 820 200 585

Attention :

Pendant la durée du congé parental d'éducation, votre contrat de travail étant suspendu, vous ne cotisez plus sur votre bulletin de salaire à la mutuelle Vitali Santé.

Néanmoins, vous avez la possibilité de maintenir le contrat Vitali Santé (mêmes remboursements) moyennant une cotisation individuelle. En revanche, à votre reprise de travail si vous n'avez pas choisi de maintenir Vitali Santé, il vous faudra réinitialiser votre adhésion en adressant un nouveau bulletin d'adhésion. Dans tous les cas, les imprimés sont disponibles auprès du Service Social.

Malakoff Médéric Assistance

En cas d'immobilisation de plus de 2 jours de votre enfant malade à domicile, si vous et votre conjoint travaillez et n'avez trouvé personne pour le garder, Malakoff Médéric Assistance peut organiser et prendre en charge :

Le déplacement aller/retour en France métropolitaine d'un proche, au chevet de l'enfant malade, train 1^{ère} classe ou avion classe économique

Ou la garde de l'enfant malade, dans l'hypothèse où aucune solution n'a été trouvée dans la limite de 30 heures.

En cas de séjour de plus de 8 jours en maternité :
Prise en charge des enfants dans les conditions ci-dessus et financement d'une aide-ménagère possible.

Ces garanties ne jouent que si vous et votre conjoint avez épuisé vos droits à congés pour la garde de l'enfant malade.

L'application de ces garanties est appréciée par Malakoff Médéric Assistance.



Pour mettre en œuvre Malakoff Médéric Assistance, 09 79 99 03 03
assistance@bienetreassistance.fr

Le Service Médical

Les femmes enceintes peuvent se reposer dans toutes les infirmeries du Site.
En cas de besoin, n'hésitez pas à vous y rendre.

Le stationnement

Les médecins du travail peuvent accorder des dérogations pour accéder au site avec son véhicule personnel.

FEPEM

Un partenariat PSA/FEPEM (Fédération des Particuliers Employeurs de France) a été signé afin de vous accompagner dans votre rôle de particulier employeur et vous aider à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Vous pouvez vous connecter sur la plateforme FEPEM Equilibre afin de profiter des avantages du programme FEPEM Equilibre : aide à la recherche d'une garde partagée, mise en relation entre collaborateurs PSA autour du statut du particulier employeur, fiches pratiques sur les droits et devoirs du particulier employeur, actualités juridiques...

<http://psa.equilibre.fepem.fr>

Le Comité d'Etablissement

Le CE du site de Sochaux vous propose des conseils, des informations et vous offre des prestations (services social, juridique, bon naissance, ...).

Dans le cadre d'une situation exceptionnelle* nécessitant l'intervention d'une aide à domicile par une association agréée par la CAF, une participation aux frais restants à charge, est apportée aux familles, ayant un ou des enfants à charge, âgés de moins de 16 ans au moment de la demande.

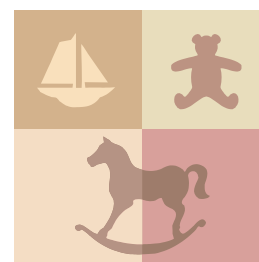
*exemple : grossesse pathologique, gémellaire, maladie d'un des parents, surcharge occasionnelle, famille nombreuse, ...



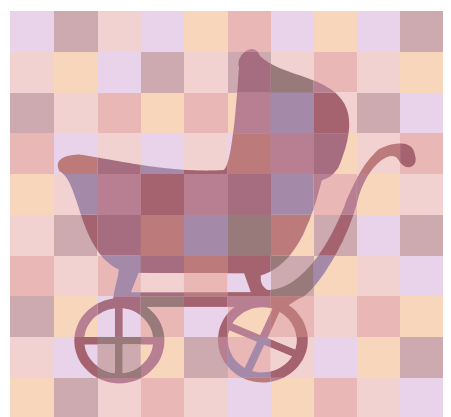
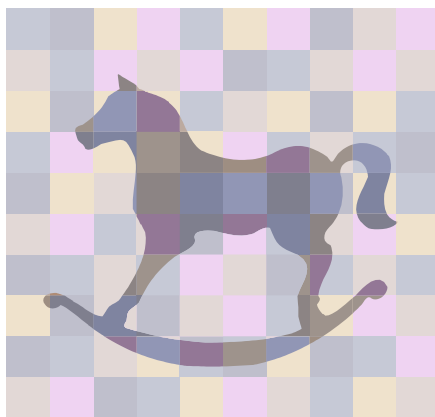
Contactez le CE – 03 81 32 50 00 ou 54 40 00 00 ou 53 05 37 00

CE Peugeot Citroën Site de Sochaux
1, rue Centrale
25200 MONTBELIARD

www.cepsa-sochaux.com



Live in PSA
Notre Groupe / Nos sites
Pôle tertiaire / Service social du travail





Direction des Ressources Humaines France

Mai 2016