« Accompagner les salariés parents »

Guide de la parentalité

Ce guide est destiné :

- à tous les **managers**,

pour connaître les règles et bien accompagner les salariés dans leurs responsabilités familiales et leur conciliation vie professionnelle / vie personnelle

- à tous les **salariés parents**, quels que soient leur situation familiale, leur sexe, leur rôle vis-à-vis d'enfants à naître, de jeunes enfants, d'adolescents ou des membres de leur famille malades, handicapés ou dépendants,

pour connaître ses droits et avantages sociaux et les règles à respecter.

MOTIVATION & BIEN-ÊTRE

HRT / HRF	10/2021
01988_17_01431	C1 – Non sensitive

Introduction
PSA Automobiles engagé pour accompagner les salariés parents

Créer un environnement propice au bien-être et à la motivation au travail passe par la reconnaissance que le ou la salarié est également un parent, un grand-parent, le membre d'une famille ayant des responsabilités familiales vis-à-vis de ses proches.

Mettre en œuvre les meilleures pratiques managériales pour accompagner les salariés parents favorise la bonne conciliation vie professionnelle – vie personnelle et crée les conditions du mieux travailler ensemble et de la performance individuelle et collective.

Cette attention concerne les mères comme les pères. Prendre en compte la parentalité, c'est appliquer l'égalité de traitement, favoriser un meilleur partage des tâches parentales et faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

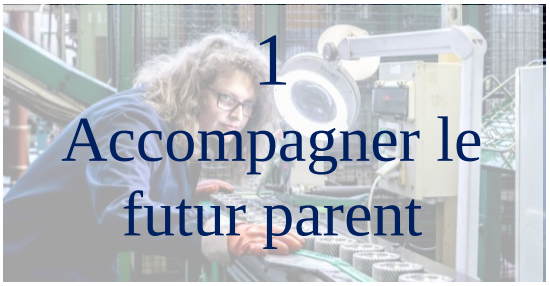
Dans l'accord sur le développement de l'emploi féminin et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 26 février 2019, PSA Automobiles et les partenaires sociaux s'engagent à prendre en compte la parentalité en tant que facteur d'égalité professionnelle et à favoriser l'information et l'utilisation des mesures destinées aux salariés dans l'accomplissement de leurs responsabilités familiales.

PSA Automobiles a signé la Charte de la parentalité en entreprise. Le Groupe a ainsi marqué sa volonté d'inscrire la prise en compte de la parentalité dans la poursuite de sa politique innovante dans le domaine de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail.

En lisant ce guide, vous agissez pour :

- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise,
- créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour les femmes enceintes,
- respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

Sommaire :



1. Accompagner le futur parent

La déclaration de grossesse

▪ La déclaration de grossesse auprès des organismes sociaux

La salariée doit effectuer sa déclaration de grossesse dans les 14 premières semaines de grossesse à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie sur l'imprimé CERFA remis par le médecin traitant.

▪ La déclaration de grossesse auprès de l'employeur

Aucun délai légal n'est exigé de la part de la salariée pour effectuer sa déclaration de grossesse auprès de son employeur. Toutefois, comme le souligne **le livret maternité** délivré par le service social du travail ou par la fonction RH, il lui est conseillé de prévenir l'entreprise, en priorité sa hiérarchie, dès le début du 3ème mois.

Il s'agit pour la salariée de pouvoir bénéficier des dispositions liées à la grossesse ainsi que de la surveillance médicale. Pour l'entreprise, cela permettra de mieux accompagner la salariée, déclencher l'aménagement du poste ou la recherche d'un nouveau poste à chaque fois que nécessaire et préparer au mieux l'organisation du travail de l'équipe.

La salariée doit informer l'employeur en fournissant un certificat médical attestant de son état de grossesse et de la date présumée de son accouchement ou de la date effective de celui-ci.

Les aménagements durant la grossesse

▪ Les aménagements d'horaires

A compter du début du 3ème mois de grossesse, la salariée peut bénéficier d'une réduction d'horaire d'une heure par jour sans réduction de salaire, cumulable dans la limite de deux heures et demie par semaine.

Suite à la demande de la salariée de bénéficier de ce droit, la définition des modalités concernant cette réduction d'horaire est réalisée en accord avec la hiérarchie.

Manager, il vous appartient donc de décider, en tenant compte des souhaits de la salariée et de l'organisation de votre équipe des modalités d'aménagement de ces horaires.

A titre d'exemple, voici plusieurs possibilités :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	vendredi
Exemple 1	0	0	2h	30mm	2h30
Exemple 2	1h	1h	1h	1h	1h
Exemple 3	0	1h	1h	1h	2h
Exemple 4	30 mm	1h30	30mm	2h	30mm
Exemple 5	2h30	30mm	1h	0	1h

La saisie de ces aménagements d'horaires se fait dans GDH en utilisant le motif « aménagements pendant la grossesse », code E15 ou dans Live'in PSA (Ressources Humaines>Mon quotidien RH>Mes congés) en choisissant le type de congé « Aménagement Horaire pendant la grossesse »

Le télétravail, parce qu'il peut permettre d'éviter de la fatigue et du stress liés au déplacement professionnel, est une mesure d'aménagement et d'accompagnement de la salariée enceinte lorsque le poste le permet.

▪ Les autorisations d'absence pour les examens médicaux obligatoires

La salariée est autorisée à s'absenter pour se soumettre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. (7 examens du 3ème au 9ème mois de grossesse, ainsi qu'un examen dans les 8 semaines qui suivent l'accouchement).

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'autorisations d'absences pour accompagner la future mère à 3 de ces examens médicaux au maximum. (Loi du 4 août 2014 sur l'égalité entre les hommes et les femmes).

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à du travail effectif.

Ces absences doivent être validées par une autorisation de sortie. Là où le salarié doit vous communiquer un justificatif qui indique la date précise de l'examen et compléter le bon « autorisation d'absence » (bon vert). Dans GDH, le motif qui doit être utilisé est pour la salariée : V01 « Visite/ consultation médicale », pour le salarié : A31 « absence autorisée hiérarchie payée ».

▪ La procréation médicalement assistée (PMA)

La loi du 26 janvier 2016 a élargi les cas d'autorisations d'absence aux femmes bénéficiant d'une procréation médicalement assistée. Ainsi, est mis en place un régime d'autorisation d'absence destiné aux femmes future mère et aux hommes futur père engagés dans un parcours de PMA. Les autorisations d'absence accordées sur simple présentation d'un justificatif médical sont payées par l'employeur et assimilées à du temps de travail effectif.

▪ L'affectation temporaire à un autre poste

Lorsque son état de santé l'exige, la salariée doit être temporairement affectée dans un autre emploi mieux adapté. L'évaluation de l'aptitude de la femme enceinte relève de la

responsabilité du médecin du travail et un éventuel changement de poste se fait en lien avec la hiérarchie.

Pendant cette période, la rémunération antérieure est maintenue.

Les femmes travaillant de nuit peuvent bénéficier d'un poste en horaire de journée ou de doublage durant toute la durée de la grossesse. Pour cela, la salariée doit en faire elle même la demande ou par l'intermédiaire du médecin du travail. Cette affectation n'entraînera pas de baisse de rémunération, par exemple les primes de conditions d'horaires sont maintenues.

La salariée peut également bénéficier de l'affectation temporaire à un poste de jour pendant la période du congé postnatal et après son retour pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de proposer à la salariée un autre emploi, il lui fait connaitre par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, des motifs empêchant le reclassement. Dès lors, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date de début du congé maternité, puis pendant 1 mois, maximum, après le retour du congé postnatal. (Article L. 1125-9 du code du travail).

Durant la suspension du contrat, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération, composée des éléments suivants :

- Allocations journalières versées par la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie)
- Complément de salaire à la charge de l'employeur

Le congé maternité

▪ Durée du congé maternité

La durée du congé maternité est variable en fonction :

- du nombre préalable d'enfants à charge ou nés viables,
- d'une naissance simple ou de naissances multiples,
- de l'éventualité d'un état pathologique.

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

(Durée, 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.*

Le report du congé prénatal

La salariée peut 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 traitant qui suit la grossesse doit donner un avis favorable à cette demande de report.

Si la salariée présente un arrêt de travail pour maladie pendant la période dont elle a demandé le report, ce dernier est annulé. Dans ce cas, le congé maternité commence le 1er jour de l'arrêt de travail et la période initialement reportée est réduite d'autant.

Le cas d'allongement du congé maternité

Un état pathologique résultant de la grossesse, attesté par un certificat médical, peut augmenter la durée du congé prénatal dans la limite maximale de 2 semaines. Le congé pathologique ne peut pas être reporté sur la période postnatale.
Le certificat médical attestant de cet état pathologique doit être remis au hiérarchique qui transmettra au service du personnel. Ces prolongations s'ajoutent à celles qui s'appliquent à partir du 3ème enfant.

La modification de la date de retour de la salariée

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. La date de reprise est donc reportée d'autant. Si tel est le cas, la salariée doit en informer sa hiérarchie et le service social du travail.

Dans le cas où la naissance aurait lieu de façon très prématurée, le congé maternité peut être recalculé.

- **Période d'interdiction impérative d'emploi**

Il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement, dont obligatoirement 6 semaines après l'accouchement. (Article L.1225-29 du Code du Travail).

Le congé d'adoption

Le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé indemnisé pour l'accueil de l'enfant dans le foyer. Le congé d'adoption est ouvert à tout salarié qui s'est vu confier un enfant, soit par le service d'aide sociale à l'enfance (Ase), soit par l'Agence française de l'adoption (AFA), soit par un organisme français autorisé pour l'adoption.

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer, il est de 16 semaines (durée du congé pour un enfant). Cependant, il peut débuter plus tôt, dans la limite de 7 jours consécutifs précédant l'arrivée de l'enfant au foyer.

La durée légale du congé d'adoption varie en fonction du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge (avant adoption) et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents. La durée du congé d'adoption est modifiée en cas de partage entre les parents (25 jours supplémentaires pour l'adoption d'un enfant, 32 jours supplémentaires pour l'adoption de plusieurs enfants).

S'il est partagé, le congé d'adoption doit être réparti en deux périodes de temps, dont la plus courte doit être d'au moins 25 jours consécutifs par parent.

Une indemnité journalière de repos est versée par la Sécurité Sociale pendant la durée du congé, dans les mêmes conditions que pour la maternité.

Congé en vue d'adoption

Le salarié peut également bénéficier d'un congé s'il se rend à l'étranger, pour adopter un enfant.

Le congé en vue de l'adoption est un congé non rémunéré, d'une durée maximale de 6 semaines maximum par agrément, non divisible. Il est traité comme un congé sans solde.

Les mesures qui suivent sont applicables dans les mêmes conditions pour la ou le salarié parent adoptif.

Entretien congé lié à l'enfant

Si la salariée ne reprend pas son activité dans l'année civile, vous réaliserez alors son entretien individuel d'évaluation avant son départ.

Les objectifs annuels de la salariée sont révisés afin de les adapter au temps de travail. La Part Variable Groupe des salariés éligibles est calculée en assimilant la période d'absence pour congé maternité à du temps de travail.

Avant tout départ en congé lié à l'enfant (congé maternité, congé adoption, congé parental d'éducation), chaque salarié est reçu en entretien avec son hiérarchique.

Cet entretien a pour objet :

- de prendre en considération les changements dans la situation personnelle et les souhaits,
- de prendre les mesures qui peuvent être nécessaires pour adapter le travail avant le départ et assurer le remplacement,
- de favoriser la reprise du travail.

Pendant son absence, la salariée reste destinataire des informations générales adressées aux salariés du Groupe.

Mesures pour l'égalité salariale lors de la maternité

Complément forfaitaire maternité

Un complément forfaitaire maternité (d'un montant de 225 euros) est versé à l'occasion du départ en congé maternité de salariées travaillant en équipe. Ce complément vise à compenser forfaitairement les écarts qui pourraient être constatés entre la rémunération habituelle et la rémunération indemnisée pendant le congé maternité.

Complément d'augmentation individuelle

Depuis l'accord d'entreprise du 26 août 2014 sur l'emploi féminin et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une disposition est prévue pour garantir l'égalité de traitement à l'occasion du congé maternité. La situation des salariées en congé maternité dans l'année est examinée et des **compléments d'augmentation individuelle** sont effectués, hors les cas où une augmentation individuelle a déjà été versée au cours de la période de l'année. Par conséquent, soit la salariée perçoit un événement salarial au titre normal de sa performance, soit elle perçoit à son retour un complément correspondant au budget annuel moyen de l'année de retour du congé maternité.

- **Le remplacement de la salariée**

Le départ en congé maternité de l'une de vos collaboratrices est un des motifs de recours à un contrat à durée déterminée ou à un contrat de travail temporaire pour remplacer la salariée absente. En tant que hiérarchique, il vous appartient d'en évaluer le besoin et de le faire valider par votre Direction.

- **La prise des congés payés**

La salariée qui part en congé maternité ou d'adoption avant d'avoir pris la totalité du congé pour lequel elle a acquis des droits, et qui n'en revient qu'après la fin de la période de consommation, conserve son droit à congé. Ainsi, le solde des congés payés est accordé à la salariée qui en fait la demande.

2. Accompagner le nouveau parent

Entretien congé lié à l'enfant

Lors de la reprise de son activité professionnelle, à l'issue du congé maternité, la salariée doit retrouver son ancien emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Un entretien professionnel doit être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité, à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'un congé d'adoption (Loi du 5 mars 2014).

Cet entretien, au retour du congé, est l'occasion de :

- ➲ Informer la salariée de l'actualité et des évolutions de l'entreprise qui ont eu lieu durant son absence et ses éventuels impacts sur le poste,
- ➲ Faire le point sur l'avancement des dossiers pendant l'absence de la collaboratrice,
- ➲ Identifier les objectifs de développement (notamment formation) et aborder avec la salariée ses éventuels souhaits de mobilité, de changement d'organisation du travail.

Cet entretien doit avoir lieu au plus près de la date de retour de la salariée et ne doit en aucun cas être réalisé dans un délai supérieur à 15 jours.

Pour les TAM et les cadres, cet entretien se fera via le support d'entretien de développement professionnel dans GlobalHR Careers

Pour les ouvriers, cet entretien se fera sur un support spécifique.

L'allaitement

La reprise du travail à l'issue du congé maternité peut être conciliée avec des objectifs de santé publique.
En effet, les bénéfices de l'allaitement sur la santé sont largement étayés.

Certaines mères préfèrent que leur enfant ne reçoive que du lait maternel pendant les premiers six mois de l'enfant, comme le préconise l'Organisation Mondiale de la Santé, et souhaitent pouvoir tirer leur lait.
Un local approprié à l'allaitement existe dans chaque établissement. Les salariées concernées doivent s'adresser au service médical.

La Paternité

PSA Automobiles vise à créer un cadre favorable à la prise en compte du rôle de père et de fait, à contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

▪ Le congé naissance

Le père salarié, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, même s'il n'est pas le père de l'enfant, peut bénéficier d'un droit à un congé exceptionnel de naissance de 3 jours ouvrables et indemnisés par l'employeur pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé est désormais obligatoire et doit être pris à compter, au choix du salarié, du 1er jour de la naissance de l'enfant ou du 1er jour ouvrable qui suit la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer, sauf si le salarié est en congés au moment de l'évènement. Dans ce cas, le congé exceptionnel de naissance sera pris à l'issue des congés.

▪ Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Bénéficient pour le congé paternité, les mêmes bénéficiaires que ceux mentionnés ci-dessus pour le congé naissance.

Il est de 25 jours calendaires en cas de naissance simple et de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Il est décomposé en deux périodes :

- une première période obligatoire de 4 jours calendaires consécutifs faisant immédiatement suite au congé de naissance (soit 7 jours de congés obligatoires)

- une seconde période de 21 jours calendaires (28 jours en cas de naissances multiples) :
    - fractionnable (2 périodes maximum d'une durée minimale de 5 jours chacune), qui peut être accolées ou non à la 1ère période de 4 jours.
    - doit être prise dans un délai maximum de 6 mois après la naissance.

L'indemnisation du congé de paternité est assurée par le versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Par l'accord sur le développement de l'emploi féminin et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 26 février 2019, afin d'offrir aux pères de meilleures conditions pour la prise du congé de paternité, une indemnité complémentaire est versée d'un montant qui équivaut à 2 fois le montant d'une indemnité journalière versée par la Sécurité Sociale.

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre à l'employeur :

- au moins un mois à l'avance de la date prévisionnelle d'accouchement,
- au moins un mois à l'avance pour le départ en congé,

- en cas de naissance avant la date prévisionnelle de l'accouchement, dès que possible si le salarié souhaite prendre le congé dans le mois qui suit la naissance.

A la naissance de l'enfant, le salarié doit fournir l'acte de naissance à l'employeur.

En cas d'hospitalisation de l'enfant, le congé pourra être pris dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation. Si l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance, le congé de 4 jours devant obligatoirement être pris à la suite du congé de naissance pourra être porté à une durée supérieure, égale à la durée d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs (sans fractionnement possible).

Aide financière possible

En tant que participants à Malakoff Humanis Prévoyance, les salariées ou les conjointes de salariés en congé de maternité (période pathologique incluse) ou d'adoption peuvent bénéficier d'une allocation de 150 € sous forme de chèques CESU.

Conditions pour en bénéficier : pour le premier enfant le foyer du (de la) salarié(e) doit être non imposable. Pour les enfants suivants prise en compte du revenu brut global sur l'avis d'imposition qui doit être ≤ 25 500 € par part fiscale.

Pour être recevable, la demande doit être formulée auprès de Malakoff Humanis Prévoyance dès le début de la grossesse et jusqu'à la fin du congé maternité ou jusqu'à la fin du congé d'adoption.

Pour en bénéficier l'intéressé(e) doit contacter Malakoff Humanis au 0805 500 058.
Le service social du travail reste à votre disposition.

A quoi peuvent servir les chèques CESU ?
Le chèque CESU est utilisable auprès de multiples intervenants :
- prestataire de services agréé (association ou entreprise)
- salarié en emploi direct
Quelques exemples : sortie de maternité, ménage, repassage, baby-sitting, garde d'enfant…

Vous faites appel à une association, une entreprise ou une personne en emploi direct affiliée de votre choix. Une fois le service assuré, vous payez tout ou partie avec les CESU, sur facture pour une association ou une entreprise, ou en personne dans le cas de l'emploi direct. Dans ce dernier cas, vous devez régler les charges sociales à l'URSSAF (prélèvement bancaire automatique).

3. Concilier vie pro / vie familiale

Le congé parental d'éducation et le travail à temps partiel

Homme ou femme, parent naturel ou adoptif, tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté à la date de naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté de moins de 16 ans, a la possibilité de prendre :

➲ un congé parental d'éducation, durant lequel le contrat de travail est suspendu

➲ un temps partiel. La durée du travail doit être d'au moins 16 heures par semaine.

Ce droit est **ouvert aux deux parents**, qui peuvent en bénéficier simultanément ou alternativement.

▪ Modalités

Le ou la salarié.e doit informer du point de départ, de la durée et de la formule choisie, par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge. La demande doit être faite, lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou d'adoption au moins un mois avant le terme de ce congé, dans les autres cas, deux mois avant le début du congé ou de l'activité à temps partiel.

En cas de travail à temps partiel, les horaires doivent faire l'objet d'un accord entre le/la salarié(e) et la hiérarchie.

Dans les deux cas, un avenant au contrat de travail sera rédigé.

▪ Durée du congé

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, sans toutefois excéder la date du 3ème anniversaire de l'enfant.

En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser une durée de 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer, ou une durée d'un an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, la durée du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel peut être prolongée d'un an.

À chaque renouvellement, le/la salarié(e) peut transformer son congé parental en activité à temps partiel ou son activité en temps partiel en congé parental. Pour cela, il doit en avertir son employeur au moins 1 mois avant le terme initialement prévu.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongements de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail, sauf accord de l'employeur ou lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation pourra être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il pourra être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.

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

La prestation partagée d'éducation de l'enfant versée par la CAF : le PreParE

La Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) est une mesure incitative au partage de la prestation entre les deux membres du couple.

En effet, sous réserve de remplir les conditions d'attribution, les deux membres du couple qui assument la charge de l'enfant auront droit, simultanément ou successivement à la prestation PreParE. La mesure bénéficie aux familles monoparentales.

Ainsi, s'il s'agit de votre premier enfant et que vous vivez en couple : chacun d'entre vous peut bénéficier de la PreParE pendant 6 mois maximum dans la limite du premier anniversaire de votre enfant. Vous vivez seul : vous pouvez bénéficier de la PreParE dans la limite du premier anniversaire de votre enfant.

Si vous aviez déjà au moins un autre enfant présent à votre foyer et si vous vivez en couple : chacun d'entre vous peut bénéficier de la PreParE pendant 24 mois maximum dans la limite du troisième anniversaire de votre dernier né. Si vous vivez seul : vous pouvez bénéficier de la PreParE dans la limite du troisième anniversaire de votre enfant.

4. Accompagner le salarié parent aidant

Enfants malades ou hospitalisés

La maladie d'un enfant, même bénigne, est source de préoccupation pour les deux parents. A son retour, l'intérêt porté sur l'état de santé de l'enfant par le hiérarchique pourra être particulièrement apprécié par les parents.

Congés « événements enfants malades » applicable aux mères et aux pères, sans distinction

L'accord relatif aux congés pour événements exceptionnels du 28 mars 2008 met en place un 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 + 4 jours	Rémunéré à 100 % 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 enfant malade en cas d'enfant en bas âge, de moins de 3 ans)
- Pour des motifs liés à la santé exclusivement
- Obligation de fournir un certificat médical concernant l'enfant, correspondant au jour de l'absence du père ou de la mère et au lieu de présence du salarié
- L'enfant doit être âgé de moins de 14 ans (sans limite d'âge en cas d'enfants handicapés)
- Le bénéficiaire est la mère ou le père. Pour les couples travaillant au sein de l'entreprise, seul un des parents peut bénéficier d'un congé pour un événement donné, la mère ou le père.

Ce droit à congé n'est pas destiné à l'accompagnement d'enfant(s) le jour de rentrée des classes.

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. Le contrat d'assistance MUTUAIDE en vigueur au sein de PSA Automobiles peut également répondre à votre besoin.

L'hospitalisation d'un enfant

Dans le cas de l'hospitalisation d'un enfant, il est accordé 1 jour par an de congé au père ou à la mère. 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).

Le don de jours de repos et le bénéfice d'un congé par les parents d'un enfant gravement malade

Depuis le 1er octobre 2014, chaque salarié de l'entreprise[3] peut faire don, anonymement, de jours de repos. Ces jours seront versés dans un Fonds de Solidarité au profit de salariés dont l'enfant est gravement malade, et ainsi lui offrir du temps pour s'occuper de son enfant sans qu'il ne subisse une perte de rémunération.

▪ Les bénéficiaires

Tout salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI, sans condition d'ancienneté,

- dont l'enfant âgé de moins de 20 ans, ou l'enfant de 20 ans ou plus à charge au sens de la Sécurité Sociale est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants
- dont l'enfant de moins de 25 ans (à charge effective et permanente) est décédé pourra demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don.

Au préalable de l'entrée dans le dispositif, le salarié devra avoir consommé une partie de ses possibilités d'absence.

▪ Modalités

Le salarié fait une demande d'absence pour enfant gravement malade, accompagnée d'un certificat médical, auprès du Service Social de son établissement.

La prise des jours d'absence pour enfant gravement malade se fait par journée entière ou par demi-journée afin de couvrir la durée du traitement, dans la limite de 20 jours pour un même événement et dans la limite du nombre de jours disponibles dans le Fonds de Solidarité. Sur demande du médecin qui suit l'enfant au titre de la pathologie en cause, la prise de ces jours pourra se faire de manière non consécutive. Dans tous les cas, un calendrier prévisionnel sera établi avec le Service Social qui informera la hiérarchie.

[3] Titulaire d'un CDI ou d'un CDD, sans condition d'ancienneté

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et RTT.
En cas d'événement collectif (séance supplémentaire, récupération, séance annulée, etc.), il n'y aura aucun impact enregistré pour le salarié qui bénéficie d'une absence pour enfant gravement malade.

Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale permet de cesser l'activité professionnelle pour donner des soins à un enfant à charge handicapé, accidenté ou malade. Sa durée maximale est de 310 jours ouvrés de congé à prendre sur la période de 3 ans pour un même enfant. Chaque jour d'absence est décompté sur un compte crédit.

Lorsqu'un couple décide de bénéficier simultanément ou successivement d'un congé de présence parentale, l'un ou l'autre des parents peut s'absenter en fonction des besoins de l'enfant, chaque jour d'absence de l'un ou l'autre des parents étant décompté sur un seul compte crédit.

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré, mais le parent peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP). L'allocation journalière peut être versée pour une période de 3 ans maximum pour chaque journée passée auprès de l'enfant dans la limite de 22 jours par mois.
Depuis février 2019, une indemnisation complémentaire est versée par le Groupe d'un montant équivalent à 2 fois le montant d'une indemnité journalière versée par la Sécurité Sociale.

La loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 autorise le fractionnement du congé de présence parentale qui pourra être pris en demi-journée ou sous la forme d'un temps partiel.

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à consulter le site du service social du travail et la brochure Action Sociale de Malakoff Humanis.

De façon générale, l'assistante sociale du travail reste à votre disposition.