



## **CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE, CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE, PLATEFORME TÉLÉPHONIQUE D'AIDE AUX AIDANTS : COMMENT EN BÉNÉFICIER ?**

L'avenant n° 4 de l'accord couverture de prévoyance complémentaire obligatoire des agents statutaires des Industries Electriques et Gazières du 15 décembre 2017 a validé la mise en place de nouvelles prestations « Aides aux aidants » comprenant l'indemnisation des congés de solidarité familiale et de présence parentale et la mise en place d'une plateforme téléphonique en soutien aux « aidants familiaux ».

Nous vous détaillons ces nouvelles prestations et vos droits à ces congés.



Ces prestations sont rattachées à la couverture de prévoyance complémentaire et non pas à l'accord sur les droits familiaux.

Pour rappel, Force Ouvrière est signataire de l'avenant de l'accord couverture de prévoyance complémentaire du 15 décembre 2017.

Cet accord met en œuvre les soutiens financiers au congé de solidarité familiale et congé présence parentale.

L'accord droits familiaux reprend pour ces deux congés la déclinaison du Code du travail et décline les taux de prise en charge financière, mais c'est bien la signature de l'avenant à l'accord prévoyance du 15 décembre 2017 qui déclenche ces aides.

Évitons l'amalgame...

### **CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE**

Le congé de solidarité familiale permet au salarié (sans conditions d'ancienneté) de s'absenter pour assister, sous conditions, un proche en fin de vie.

Le congé débute à l'initiative du salarié. Il peut être indemnisé et être pris de manière continue ou fractionnée.

### **QUE STIPULE LE CODE DU TRAVAIL ?**

#### **Articles L3142-16/17/18/19/20 :**

Tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile\* souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale.

Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois\*\*.

Il prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure.

En cas de modification de la date prévisible de son retour, le salarié informe l'employeur au moins 3 jours avant le terme initialement prévu.

Le salarié en congé de solidarité familiale ou qui travaille à temps partiel ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

À l'issue du congé de solidarité familiale ou de sa période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé de solidarité familiale est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

*\* Le salarié souhaitant prendre un congé de solidarité familiale peut s'occuper :*

- Soit d'un ascendant
- Soit d'un descendant
- Soit d'un frère ou d'une sœur
- Soit d'une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance

*\*\* Le Code du travail stipule que le congé ne peut pas dépasser une durée maximale (renouvellements compris).*

*Elle est fixée par une convention ou un accord collectif d'entreprise (à défaut, par convention ou accord de branche).*

*Pour les IEG, elle est fixée à 3 mois renouvelables dans la limite d'un an.*

#### ■ Comment en faire la demande ?

Vous devez informer, par écrit, votre employeur au moins 15 jours avant le début du congé. Vous devez justifier de la date de la demande.

Dans les IEG, la plupart des entreprises ont dématérialisé les demandes RH.

Dans ce cas, la demande doit être faite par le site internet RH, mais doit être également faite par courrier manuscrit Recommandé Accusé de Réception auprès de votre hiérarchie.

Votre demande devra stipuler la date de votre départ, le détail sur l'application du congé (temps partiel, fractionnement : chaque période de congé est d'au moins 1 jour) et la date prévisible de votre retour.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne que vous souhaitez assister.

Celui-ci attestera de la pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou que la personne est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

L'accord entre votre employeur et vous-même devra détailler la durée prévisible et les conditions de renouvellement.

#### ■ L'employeur peut-il me refuser un congé de solidarité familiale ?

Dès lors que les formalités de demande du congé sont réalisées par le salarié, l'employeur ne peut ni reporter ni refuser le congé de solidarité familiale.

#### **Dans le cas contraire, interpellez votre représentant Force Ouvrière.**

#### ■ Le congé prend effet à compter de quelle date ?

La date de départ en congé tient compte du délai d'information de l'employeur soit 15 jours avant.

Sur justificatif écrit du médecin constatant l'urgence absolue, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

#### ■ Quelle sera ma rémunération lors de ce congé ?

Les jours de congé de solidarité familiale ne sont pas financés par votre employeur.

Deux compléments de revenus sont possibles :

l'AJAP et l'indemnité complémentaire dans le cadre de votre couverture prévoyance salarié.

## L'ALLOCATION JOURNALIÈRE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE

Vous devez demander l'AJAP (condition pour bénéficier de l'aide complémentaire contrat prévoyance entreprise).

Celle-ci est versée uniquement par les Caisses d'Allocations Familiales.

La demande est à effectuer en complétant le formulaire Cerfa n° 14555\*01 « demande d'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie » téléchargeable sur internet.

Vous enverrez ce document en y joignant l'attestation de votre employeur précisant que vous bénéficiez d'un congé de solidarité familiale à l'adresse suivante :

Centre National de gestion des demandes AJAP  
CPAM de la Creuse  
Rue Marcel Brunet  
23014 GUERET CEDEX

### ■ Quel est son montant ?

Le montant de l'allocation Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie est fixé à 55,93 € par jour.

Il est fixé à 27,97 € si le salarié a transformé son congé de solidarité familiale en activité à temps partiel.

### ■ Quelle est la durée du versement de cette allocation ?

Versée de manière journalière, au maximum pendant 21 jours calendaires (42 jours si choix temps partiel). Celle-ci est maintenue lorsque la personne accompagnée à domicile doit être hospitalisée.

Elle cesse pendant la durée du versement à partir du jour suivant le décès de la personne accompagnée.

Elle peut être répartie sur plusieurs bénéficiaires et ne peut être cumulable avec certaines prestations familiales, n'hésitez pas à vous renseigner.

Le service Ressources Humaines de votre entreprise ne gère nullement le dossier administratif de l'AJAP, une plateforme d'aide aux aidants est accessible afin de vous aider dans vos démarches (retrouvez les contacts en dernière page de cette fiche pratique)

## INDEMNITÉS VERSÉES EN CAS DE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE DANS LE CADRE DE LA COUVERTURE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Lors de votre demande officielle auprès de votre employeur concernant votre demande de Congé de Solidarité familiale, vous y joindrez le formulaire de déclaration disponible sur l'adresse : <https://prevoyanceieg.malakoffmederic.com/>

### ■ Quel est son montant, la durée de cette indemnité ?

Cette indemnité ne pourra vous être versée qu'à condition que vous ayez perçu au moins une Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie (AJAP).

Elle est définie afin de vous permettre le maintien de votre rémunération principale nette, sous déduction de l'AJAP à hauteur de 80 % pour les congés pris à temps plein et 100 % pour les congés pris à temps partiel.

Elle peut vous être versée pour une durée de 90 jours maximum.

Le service Ressources humaines de votre entreprise gère et se doit de vous renseigner sur vos droits et montants de ces indemnités, n'hésitez pas à le contacter.

## CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le Congé de Présence Parentale permet au salarié (sans condition d'ancienneté) d'être présent auprès de son enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.



## QUE STIPULE LE CODE DU TRAVAIL ?

### Article L1225-62/63/64/65 :

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés.

La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical.

Au-delà de la période déterminée dans le certificat médical initial, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé dans la limite des trois cent dix jours.

Au départ du congé de présence parentale, celui-ci est ouvert pour une période égale à la durée prévisible du traitement fixé par le médecin. Cette durée est ensuite réexaminée (et prolongée) tous les 6 mois. Au cours de cette période de trois ans, vous pouvez bénéficier de 310 jours au maximum.

Le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins quinze jours avant le début du congé.

Chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins quarante-huit heures à l'avance.

À l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié peut reprendre son activité initiale et, avec l'accord de l'employeur en modifier la durée en adressant une demande motivée à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle il souhaite reprendre son activité.

La durée du congé de présence parentale est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Dans les IEG, la durée du congé est prise en compte en totalité, dans la limite de 3 ans, au titre de l'ancienneté.

### ■ Comment en faire la demande ?

Vous devez informer, par écrit, votre employeur au moins 15 jours avant le début du congé.

Vous devez justifier de la date de la demande.

Dans les IEG, la plupart des entreprises ont dématérialisé les demandes RH. Dans ce cas, la demande doit être faite par le site internet RH, mais doit être également faite par courrier manuscrit Recommandé Accusé de Réception auprès de votre hiérarchie.

Votre demande devra stipuler la durée initiale du congé notifiée par le médecin traitant de l'enfant sur le certificat médical que vous joindrez à votre demande.

Les absences peuvent être mentionnées si celles-ci sont connues d'avance.

Le crédit de jours d'absence Congé Présence Parentale vous est affecté dès validation de votre demande.

Dès lors, sur la période validée par le certificat médical, vous devez avertir votre hiérarchie de vos jours d'absence 48 h à l'avance.

### ■ L'employeur peut-il me refuser un congé de présence parentale ?

Dès lors que les formalités de demande d'ouverture des droits au congé sont réalisées par le salarié 15 jours avant et que celui-ci prévient 48 h avant ses absences, l'employeur ne peut ni reporter, ni refuser le congé de présence parentale.

### Dans le cas contraire, interpellez votre représentant Force Ouvrière

### ■ Quelle sera ma rémunération lors de ce congé ?

Les jours de présence parentale ne sont pas financés par votre employeur.

Deux compléments de revenus sont possibles :

l'AJPP et Indemnité complémentaire dans le cadre de votre couverture prévoyance salarié.

## ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE

Vous devez demander à bénéficier de l'AJPP (condition pour bénéficier de l'aide complémentaire contrat prévoyance entreprise).

Celle-ci est versée uniquement par les Caisses d'Allocations Familiales.

La demande est à effectuer en complétant le formulaire Cerfa n° 12666\*03 « Demande d'allocation journalière de présence parentale » téléchargeable sur internet.

Vous enverrez ce document en y joignant le certificat médical du médecin traitant à la Caisse d'Allocations Familiales de votre domicile.

### ■ Quel est son montant ?

Le montant de l'allocation Allocation Journalière de Présence Parentale est fixé à 43,14 € par jour pour un couple et de 51,25 € par jour pour un parent isolé.

Un complément mensuel peut, sous conditions de ressources, vous être attribué. N'hésitez pas à vous renseigner.

### ■ Quelle est la durée du versement de cette allocation ?

Elle peut être versée pour 310 allocations journalières sur une période de 3 ans.

Le nombre maximum d'allocations journalières par mois est de 22 jours.

Le déclenchement du paiement se fait sur présentation auprès de la CAF de l'attestation mensuelle d'AJPP, remplie par l'employeur concernant vos jours pris mensuellement dans le cadre de votre congé de présence parentale.

Elle peut être répartie sur les deux parents. Un renouvellement sous conditions est possible.

N'hésitez pas à vous renseigner.

Le service Ressources Humaines de votre entreprise ne gère nullement le dossier administratif de l'AJPP, une plateforme d'aide aux aidants est accessible afin de vous aider dans vos démarches (retrouvez les contacts en dernière page de cette fiche pratique).

## INDEMNITÉS VERSÉES EN CAS DE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE DANS LE CADRE DE LA COUVERTURE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Lors de votre demande officielle auprès de votre employeur concernant votre demande de Congé de Présence Parentale.

Vous y joindrez le formulaire de déclaration [disponible ici](#) accompagné des pièces demandées.

Cette indemnité ne pourra vous être versée qu'à condition de justifier la demande d'Allocation Journalière de Présence Parentale.

### ■ Quel est son montant, la durée de cette indemnité ?

Elle est définie afin de vous permettre le maintien de votre rémunération principale nette, sous déduction de l'AJPP à hauteur de 80 %.

Pour le versement, adressez à votre service ressources humaines les décomptes de versements de l'AJPP reçus de votre CAF.

Le service Ressources Humaines de votre entreprise gère et se doit de vous renseigner sur vos droits et montants de ces indemnités, n'hésitez pas à le contacter.

## LA PLATEFORME TÉLÉPHONIQUE D'AIDE AUX AIDANTS

La plateforme téléphonique d'aide aux aidants a été mise en place le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Vous pouvez prendre contact, quelle que soit votre situation, aux numéros suivants du lundi au vendredi de 9 h à 17 h 30 :

- France métropolitaine (n° non surtaxé) : 09 86 86 00 56
- Réunion, Mayotte : 0262 90 20 20
- Martinique, Guadeloupe, Guyane, Saint-Barthélemy, Saint Martin, Saint Pierre et Miquelon : 0596 60 74 19

Cette plateforme comporte 2 niveaux : un **premier niveau** ouvert à tous vous permettant de recueillir les renseignements administratifs, soutien psychologique, conseil médical... (la plateforme vous renseignera sur votre éligibilité au Congé Présence Parental ou Congé Soutien Familial ainsi que les démarches à effectuer).

Un **deuxième niveau**, dès lors que vous ouvrez droit à indemnisation Congé Présence Parentale ou Congé Soutien Familial vous proposant des aides complémentaires (financières et autres) correspondant à votre situation.

N'hésitez pas à les contacter.