



TOTAL

**Secrétariat général
Direction des Ressources Humaines
Direction Siège**

La Défense, le 11 juillet 2011

NOTE D'INFORMATION N° 01/2007

CONGES POUR RAISONS FAMILIALES

Les dispositions légales énoncées dans la présente note ont pour vocation d'informer des droits d'absence instaurés par le législateur afin de permettre aux salariés de faire face à certaines obligations familiales.

Sont présentées ci-dessous les dispositions légales relatives au congé de paternité, au congé de présence parentale, au congé de solidarité familiale, au congé de soutien familial et au congé parental d'éducation.

PLAN

1. CONGE DE PATERNITE
2. CONGE DE PRESENCE PARENTALE
 - 2.1 FORMALITES
 - 2.2 INDEMNISATION
 - 2.3 DUREE DES DROITS
 - 2.4 ANCIENNETE
 - 2.5 FIN DU CONGE
3. CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE
 - 3.1 FORMALITES
 - 3.2 ANCIENNETE
 - 3.3 FIN DU CONGE
4. CONGE DE SOUTIEN FAMILIAL
5. CONGE PARENTAL D'EDUCATION
 - 5.1 FORMALITES

5.2 DUREE

5.3 INDEMNISATION

5.3.1 LE CLCA

5.3.2 LE COLCA

5.4 ANCIENNETE

5.5 FIN DU CONGE

1. CONGE DE PATERNITE

Conformément aux dispositions des *articles L1225-35 et D1225-8 du Code du travail*, le père salarié bénéficie, à l'occasion de la naissance de son (ses) enfant(s), d'un congé de paternité de :

- 11 jours consécutifs en cas de naissance simple
- 18 jours consécutifs en cas de naissance multiple.

Ce congé, non fractionnable, décompté en jours calendaires, doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance. Un report du congé est toutefois possible en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

Le salarié doit avertir son employeur au moins un mois à l'avance de la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date de son retour.

Ce congé est distinct du congé accordé à la naissance d'un enfant (3 jours ouvrés, conformément aux dispositions légales en vigueur). Les deux congés (paternité et de naissance) peuvent être pris séparément ou l'un à la suite de l'autre.

Ces congés donnent lieu au versement par la Sécurité Sociale d'indemnités journalières. Conformément à l'accord relatif à l'harmonisation des régimes de prévoyance du 15 mars 2002, le salarié continuera à bénéficier de l'intégralité de son salaire pendant la durée du congé.

Conformément aux dispositions légales, à l'issue du congé le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

2. CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Conformément aux dispositions des *articles L1225-62 et suivants du code du travail*, tout salarié dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident graves nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants bénéficie d'un compte de 310 jours ouvrés d'absence autorisée, non fractionnables, à prendre à son gré pendant une période maximale de 3 ans.

2.1 FORMALITES

Le salarié doit informer son employeur, au moins 15 jours avant le début du congé, par LRAR (lettre recommandée avec demande d'avis de réception) ou remise en main propre d'une lettre contre décharge, de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale, et joindre le certificat médical établi par le médecin traitant de l'enfant qui précise la durée du traitement.

Il doit par ailleurs adresser un second certificat médical, plus détaillé, à l'organisme débiteur des prestations familiales, avec la demande d'allocation journalière de présence parentale (AJPP), accompagné d'une attestation de l'employeur précisant qu'il bénéficie d'un congé de présence parentale.

Quand le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

2.2 INDEMNISATION

Pendant le congé de présence parentale, le contrat de travail est suspendu. L'intéressé est indemnisé par une prestation familiale. En effet, est versée à l'intéressé, pour chaque jour de congé, une Allocation

Journalière de Présence Parentale (AJPP) et sous certaines conditions, un complément mensuel forfaitaire pour frais.

L'Accord sur l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes du 4 mai 2010 a instauré, pour limiter les conséquences de cette absence sur la rémunération, le versement du plein salaire par l'entreprise, dans la limite de 60 jours calendaires, sous condition du droit au versement de l'AJPP et sous déduction de celle-ci.

Dans le cas d'un couple de salariés appartenant à la même société ou à des sociétés distinctes au sein d'une UES ou des deux UES, cette période rémunérée bénéficie à l'un des salariés mais peut être partagée.

De la même façon, chacun des parents peut bénéficier d'un maximum de 310 AJPP dans la limite de 22 allocations mensuelles au total pour un même enfant.

Le complément pour frais est attribué au parent dont les ressources ne dépassent pas un plafond et que ses dépenses mensuelles directement liées à l'affection touchant son enfant (transport, médicaments non remboursés, soins à domicile...) sont supérieures ou égales à un montant forfaitaire déterminé par décret.

Pour obtenir le versement de l'AJPP, le salarié adresse à la caisse, chaque mois au plus :

- une attestation établie par l'employeur décomptant le nombre de jours de congé pris au cours de la période considérée

Pour obtenir le versement du complément pour frais, le salarié adresse à la caisse, chaque mois au plus :

- une déclaration sur l'honneur précisant les sommes engagées

L' AJPP est due à compter du 1er jour du mois civil au cours duquel est déposée la demande.

Les montants de l'AJPP et du complément pour frais sont calculés en pourcentage de la base mensuelle de calcul des prestations familiales.

Le versement du complément n'est pas subordonné au versement de l'AJPP sur le mois considéré.

2.3 DUREE DES DROITS

Les droits au congé et à l'allocation sont ouverts pour la durée prévisible du traitement.

Si cette durée est supérieure à 6 mois, les droits sont réexaminés au terme de ce délai, et de nouveaux certificats médicaux sont adressés à l'employeur et à la caisse.

En cas de prolongation du traitement par rapport à la durée initiale, le salarié doit renouveler les formalités mentionnées au 2.1

Si l'enfant rechute au cours de la période de 3 ans, le salarié bénéficie, le cas échéant, du reliquat de ses droits à congé et allocation. En cas de nouvelle pathologie, de nouveaux droits lui sont ouverts.

2.4 ANCIENNETE

La durée du congé de présence parentale non rémunéré par l'employeur est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

En revanche, la période de congé de présence parentale ouvrant droit à un complément de rémunération est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

2.5 FIN DU CONGE

A l'issue du congé, 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 ménage, le salarié retrouve également son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

3. CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

Conformément aux dispositions des *articles L 3142-16 à L 3142-21 du Code du travail*, tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère ou une sœur, ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou dans un état de « phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause » a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale non rémunéré, d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

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

3.1 FORMALITES

Le salarié doit informer son employeur, au moins 15 jours avant le début du congé par LRAR ou remise en main propre contre décharge, de sa volonté de bénéficier de ce congé, et joindre un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne assistée attestant que la personne accompagnée souffre bien d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

En cas d'urgence absolue constatée par le médecin qui établit le certificat médical, le congé débute à compter de la réception par l'employeur de la lettre du salarié.

Si le salarié décide de renouveler son congé ou sa période de travail à temps partiel, il doit en avvertir l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

Le congé de solidarité familiale peut être fractionné, avec l'accord de l'employeur, sans pouvoir dépasser la durée maximale prévue par la loi. Le salarié avertira son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Le décret du 11 janvier 2011 est venu fixer les modalités de ce fractionnement, notamment la durée minimale de chaque période de congé qui est d'une journée.

3.2 INDEMNISATION

Le congé de solidarité familiale est une période non rémunérée.

Cependant, le bénéficiaire de ce congé peut percevoir une « allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie » s'il accompagne à domicile une personne en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, et s'il remplit les conditions suivantes :

- être bénéficiaire du congé de solidarité familiale ou l'avoir transformé en période d'activité à temps partiel ;
- ou avoir suspendu ou réduit son activité professionnelle et être un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du Code de la santé publique ou partager le même domicile que la personne accompagnée.

Le montant de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie sera fixé par décret. Il devrait être identique à celui de l'allocation journalière de présence parentale (soit actuellement 53,17 € par jour).

Le nombre maximal d'allocations journalières pouvant être versées est fixé à 21.

Le décret du 11 janvier 2011 prévoit que lorsque le demandeur réduit son activité professionnelle, le nombre maximal d'allocations journalières est porté à 42 et le montant de l'allocation est réduit de moitié (soit 26,58 € au 01/01/2011).

L'allocation est versée pour chaque jour, ouvrable ou non, y compris lorsque la personne accompagnée à domicile doit être hospitalisée. Elle cesse d'être due à compter du lendemain du décès de la personne accompagnée.

Les documents et attestations requis pour ouvrir droit à l'allocation, ainsi que les procédures de versement de cette allocation seront définis par décret.

L'allocation journalière est financée et servie par le régime d'assurance maladie dont relève l'accompagnant, après accord du régime d'assurance maladie dont relève l'accompagné.

L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie n'est pas cumulable avec :

- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption;
- l'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité ;
- l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail;
- l'allocation parentale d'éducation ou le complément de libre choix d'activité de la Paje.

En revanche, elle est cumulable en cours de droit avec l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail perçue au titre de l'activité exercée à temps partiel.

Par ailleurs toute personne bénéficiant d'un congé de solidarité familiale conserve son droit aux prestations en nature et en espèces de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de son régime d'origine, aussi longtemps qu'elle bénéficie de ce congé.

3.3 ANCIENNETE

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice des avantages acquis avant le début du congé.

3.4 FIN DU CONGE

Le congé prend fin soit à l'expiration de l'autorisation d'absence, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure.

Le salarié doit informer l'employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de 3 jours francs.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

4. CONGE DE SOUTIEN FAMILIAL

Conformément aux dispositions de *l'article L3142-22 à L3142-31 du Code du travail*, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 2 ans dans l'entreprise peut bénéficier d'un congé de soutien familial non rémunéré d'une durée de 3 mois renouvelable, sans pouvoir excéder la durée d'un an pour l'ensemble de sa carrière, en vue de s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Les critères d'appréciation de la particulière gravité du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée sont fixés par décret.

Cette personne doit résider en France de façon stable et régulière, et ne pas faire l'objet d'un placement en établissement ou chez un tiers.

La personne aidée peut être :

- le conjoint du salarié, son concubin, ou la personne avec laquelle le salarié a conclu un Pacs ;
- l'ascendant ou le descendant du salarié ;
- l'enfant dont le salarié assume la charge au sens du droit des prestations familiales,
- le collatéral jusqu'au 4^e degré (cousins germains) ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^e degré du conjoint, du concubin ou de la personne avec laquelle le salarié a conclu un Pacs.

4.1 FORMALITES

Le salarié informe l'employeur de sa volonté d'exercer son droit à congé au moins deux mois avant le début du congé, par LRAR ou remise en main propre contre décharge, en spécifiant la date de départ en congé. Ce délai est ramené à 1 mois en cas de renouvellement du congé, et à 15 jours en cas d'urgence (dégradation de l'état de santé de la personne aidée, attestée par certificat médical, ou cessation brutale de son hébergement en établissement, attestée par le responsable de cet établissement).

Le salarié doit joindre à cette lettre :

- une déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée ;
- une déclaration sur l'honneur précisant s'il a déjà eu recours dans sa carrière au congé de soutien familial ;
- la justification d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % si la personne aidée est handicapée;
- ou, la justification d'une attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) si la personne souffre d'une perte d'autonomie

4.2 DUREE DU CONGE

Pendant le congé, le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle, mais peut être employé par la personne aidée en qualité d'aidant familial, et être rémunéré à ce titre par la prestation de compensation ou l'allocation personnalisée d'autonomie éventuellement perçue par la personne aidée.

4.3 ANCIENNETE

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice des avantages acquis avant le début du congé.

4.4 FIN DU CONGE

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

Le salarié peut demander, un mois avant la date de retour souhaitée, une réintégration anticipée :

- en cas d'admission de la personne aidée dans un établissement,
- de diminution importante de ses ressources,
- de recours à un service d'aide à domicile
- ou de prise d'un congé par un autre membre de la famille ;

Ce délai est ramené à 15 jours en cas de décès de la personne aidée. La demande est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

5. CONGE PARENTAL D'EDUCATION

Conformément aux dispositions des articles *L 1225-47 à L 1225-60 du Code du travail*, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption peut demander un congé parental d'éducation. L'employeur ne peut s'opposer à cette demande.

Les droits sont ouverts au père et à la mère, qui peuvent en bénéficier soit simultanément, soit successivement.

Le salarié peut également transformer ce congé en période de travail à temps partiel.

5.1 FORMALITES

Le salarié qui souhaite prendre un congé parental d'éducation doit informer son employeur par LRAR (lettre recommandée avec avis de réception) ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre doit comprendre le point de départ et la durée de la période pendant laquelle le salarié entend bénéficier du congé.

La lettre est envoyée ou remise :

- un mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption si le salarié entend bénéficier de son droit à l'issue du congé
- un mois avant le terme de la période initiale prévue lorsque le salarié souhaite prolonger son congé parental d'éducation
- deux mois avant le début du congé parental dans les autres cas.

C'est à la date d'expédition de la lettre ou de remise que le délai commence à courir.

5.2 DUREE

Le salarié peut décider de recourir au congé parental d'éducation à n'importe quel moment pendant la période qui suit l'expiration d'un congé de maternité ou d'adoption légal ou conventionnel.

Le congé a une durée initiale d'un an au plus mais peut être prolongé deux fois pour prendre fin au plus tard jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. La durée de la prolongation n'est pas liée par la durée de la période initiale mais par la durée maximale fixée par la loi.

Dans le cas d'une adoption le délai prend fin soit :

- au troisième anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer s'il s'agit d'un enfant de moins de 3 ans,
- au premier anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer, s'il s'agit d'un enfant âgé de plus de 3 ans et de moins de 16 ans.

N.B : L'absence du salarié peut être prolongée d'une année si son enfant est victime d'une maladie ou d'un accident grave, constatés par un certificat médical attestant que la présence d'un parent à ses côtés est nécessaire, ou d'un handicap ouvrant droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (*prévue à l'art L541-1 CSS*).

5.3 INDEMNISATION

Le contrat de travail du salarié en congé parental d'éducation est suspendu. L'intéressé ne perçoit pas en principe de rémunération, sauf dispositions conventionnelles plus favorables prévoyant le maintien total ou partiel de la rémunération.

Toutefois, le parent en congé parental peut demander à bénéficier d'une allocation complémentaire :

- Le complément de libre choix d'activité (CLCA)
- ou le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA)

5.3.1 Le CLCA

Il est octroyé au parent qui cesse son activité professionnelle afin d'assumer l'éducation d'un enfant. Le salarié doit remplir un formulaire de demande de Paje-CLCA et le remettre à sa caisse d'allocations familiales. Il n'est pas nécessaire de bénéficier de la Paje* pour bénéficier du CLCA. L'octroi de ce complément est fonction du nombre de trimestres de cotisations d'assurance vieillesse validés et la durée de versement dépend du nombre d'enfants du bénéficiaire.

**Paje : prestation d'accueil du jeune enfant*

5.3.2 Le COLCA

Il est octroyé au salarié ayant au moins 3 enfants à charge qui décide de prendre un congé parental de courte durée mais mieux rémunéré.

Le salarié doit remplir un formulaire de demande de Paje-COLCA et le remettre à sa caisse d'allocations familiales. Il n'est pas nécessaire de bénéficier de la Paje pour bénéficier du COLCA.

Le COLCA est ouvert au salarié qui en plus d'avoir 3 enfants, a cessé toute activité professionnelle et justifie d'au moins 8 trimestres de cotisations d'assurance vieillesse validés dans les 5 ans précédant la naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant. Il est impossible de cumuler un COLCA puis un CLCA.

Le COLCA est versé pendant 12 mois maximum à compter de la date de la naissance, de l'adoption ou de l'accueil de l'enfant et non à compter du début du congé parental. Le versement peut néanmoins être interrompu avant ce terme par le bénéficiaire qui souhaiterait reprendre son activité professionnelle.

5.4 ANCIENNETE

La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice des avantages acquis avant le début du congé.

5.5 FIN DU CONGE

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le salarié bénéficie, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'un droit à une formation professionnelle. Dans ce cas, il n'est pas pris en compte dans les 2 % susceptibles de bénéficier simultanément d'un congé-formation. Il a également droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle, et peut demander le bénéfice d'une période de professionnalisation.

Pour toute information complémentaire, merci de contacter votre correspondant du personnel.

Dominique PARDO
Directeur Organisation Règlementation et SIRH

Béatrix PERET
Directeur du Siège