

L'accord du 27 novembre 2008 relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire avait déjà amélioré la couverture du risque «décès» des salariés en instaurant des prestations « capital décès et rentes éducation ».

La signature de l'avenant n° 4 par FO le 15 décembre 2017 permet d'approfondir les nouveaux dispositifs et les nouvelles garanties de la couverture prévoyance en y intégrant la notion d'«Aide aux aidants».

La couverture de prévoyance complémentaire obligatoire comporte désormais les prestations* suivantes :

- Capital décès.
- Majoration du capital décès par enfant à charge.
- Garantie « double effet » en cas du décès des deux parents.
- Rente d'éducation.
- Allocation obsèques.
- Indemnité complémentaire à l'AJPP pour les salariés bénéficiaires du congé de présence parentale.
- Indemnité complémentaire à l'AJAP pour les salariés bénéficiaires du congé de solidarité familiale.
- Plateforme d'aide aux aidants, selon la grille figurant en annexe de l'Accord.

**Les prestations sont versées sous réserve des seules exclusions légales.*

Définition du salarié aidant

Est un salarié aidant, au sens du présent accord, la personne salariée qui apporte de manière régulière sur des périodes plus ou moins longues, voire de manière permanente, à titre non professionnel un accompagnement à un ou plusieurs proches (ascendants, descendants, conjoint, partenaire de PACS, concubin, ou toute personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables), malades, en situation de handicap, en perte d'autonomie ou en fin de vie.

La notion d'accompagnement englobe notamment les soins et les aides apportées à l'éducation, à la scolarité, à la vie sociale, à la gestion du budget, aux démarches administratives et médicales, aux actes et activités domestiques et quotidiennes ainsi qu'à la vigilance et au soutien psychologique.

LES NOUVEAUX DISPOSITIFS DU RÉGIME PRÉVOYANCE

<p>Congé de Solidarité Familiale (CSF)* permet d'assister un proche en fin de vie</p>	<p>Indemnités complémentaires à l'AJAP :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Pour les congés pris à temps plein : 80 % de leur salaire net, sous déduction de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP), ■ Pour les congés pris à temps partiel : 100 % du salaire net sous déduction de l'AJAP. ■ L'indemnité complémentaire à l'AJAP est versée pour une durée de 3 mois maximum, à condition que le salarié ait perçu au moins une AJAP.
<p>Congé de présence parentale (GPP)* permet à tout salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence accrue soutenue et des soins contraignants.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les salariés statutaires en congé de présence parentale au sens des dispositions du Code du travail, bénéficient d'une indemnité visant à leur maintenir 80 % de leur rémunération principale nette, sous déduction de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) prévue par l'article L.544-1 du Code de la Sécurité Sociale. ■ L'indemnité complémentaire à l'AJPP est versée pendant une durée de 310 jours maximum.
<p>Plate-forme d'aide aux aidants pour répondre aussi bien aux besoins de conseils ou d'informations et la mise en place d'aides financières complémentaires.</p>	<p>Un niveau 1 accessible à tous les salariés statutaires de la branche permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les aidants sur les dispositifs existants (au niveau sécurité sociale, de branche ou d'entreprise), de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique.</p> <p>Un niveau 2 accessible aux salariés statutaires aidants de la branche et indemnisés au titre du congé de solidarité familiale ou du congé de présence parentale dans le cadre des dispositions précédentes, permettant l'accès à des prestations individuelles tarifées (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée,.)»</p>

* Des aides financières supplémentaires peuvent être versées directement par le fond social de l'assureur.

**LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT N'EST PAS COUVERT PAS LE RÉGIME PRÉVOYANCE.
QUEL EST SON DISPOSITIF ?**

Congé de proche aidant

Art L3142-16 du Code du travail

Le salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présentes un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité : conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ascendant, descendant, enfant dont il assume la charge (art. L512-1 du code de la sécurité sociale), collatéral jusqu'au quatrième degré, ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

■ Congé de proche aidant à mis temps (50 %) :

S'il est pris à 50 %, l'employeur verse **pendant 6 mois une rémunération complémentaire** pour arriver à 70 % de sa rémunération principale brute avant congé et prend aussi à sa charge les cotisations salariales et patronales de retraite sur les 30 % restant dans le but de valider cette période au régime spécial de retraite **sur la base reconstituée d'un salaire à plein temps.**

■ Congé de proche aidant à temps partiel :

Pour un congé à temps partiel d'une durée supérieure à 50 %, l'employeur prend à sa charge les cotisations salariales et patronales de retraite calculées sur le delta de rémunération non perçue pendant **une durée maximum de 12 mois.**

LE FINANCEMENT DE LA PRÉVOYANCE

Cette cotisation se répartit entre :

- Une cotisation patronale (0,545 %).
- Une cotisation salariale (0,141 %).

En fonction des résultats de la couverture, un taux d'appel peut être appliqué de façon temporaire, la répartition employeur/salarié de la cotisation demeurant inchangée.

Pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020, un taux d'appel de 60 % est appliqué, ramenant la cotisation globale à 0,411 %, soit un taux de cotisation employeur de 0,327 % et un taux de cotisation salariale de 0,084 %. Ce taux d'appel provisoire cessera de plein droit de produire ses effets au 31 décembre 2020.

À l'issue de cette période de taux d'appel, les taux de cotisations seront fixés de façon à garantir l'équilibre de la couverture et à résorber le stock des excédents.

POPULATION CONCERNÉE

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

DATE D'EFFET DU NOUVEL ACCORD

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et se substitueront à cette date aux dispositions de l'Accord qu'il vient modifier.