

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1972, les mères de famille étaient autorisées à disposer de 6 jours « mère de famille », pour faire face à leurs obligations familiales, jusqu'au 16<sup>e</sup> anniversaire de leur dernier enfant. (N.72 - 5)

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le nouvel accord sur les Droits familiaux mettra en place un nouveau dispositif pour faire face aux obligations familiales. Il se composera, **au choix du salarié**, soit d'un « congé parents », soit de Chèque Emploi Service Universel (CESU). FO n'a pas signé cet accord.

### NOUVEAU DISPOSITIF POUR GÉRER LES OBLIGATIONS FAMILIALES

UN « **CONGÉ PARENTS** » de **4 jours de congés rémunérés par an jusqu'aux 12 ans de l'enfant**, consacré aux obligations familiales de garde ou aux obligations scolaires.

- Les parents de familles monoparentales au sens des ASF versée par la CAF, bénéficieront jusqu'au dernier jour du mois du 12<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant de 2 jours de congé parents supplémentaires portant ainsi le total à 6 jours.

- Les parents d'enfant(s) handicapé(s) bénéficieront chaque année, en plus du congé parent, d'un « congé parent-enfant handicapé » de 8 jours rémunérés. Ces congés seront ouverts jusqu'aux 20 ans de l'enfant lorsque le salarié perçoit pour son enfant handicapé l'allocation d'éducation d'enfant handicapé (AEEH). Dans le cadre du congé « mère de famille », aucune limite d'âge ne pouvait être opposée (DP 17-39).



#### À noter

si l'accord se substitue aux dispositions relatives au congé « mère de famille » de la circulaire N72-05, il ne remettra pas en cause le second point de ladite circulaire qui permet aux femmes enceintes de bénéficier, à partir du quatrième mois de leur grossesse, de deux jours de congé par mois, éventuellement fractionnables.

**Des Chèques Emploi Service Universel, CESU** préfinancés, laissés au libre-choix du salarié parmi les services à la personne (par exemple : garde d'enfant, aide aux devoirs, cours à domicile. L'accord rappelant également une possibilité d'usage pour « jardinage, ménage, petits travaux, etc. » Sic).

- Les CESU seront préfinancés pour **un montant annuel égal à 60 fois le montant du SMIC brut horaire (9,88 €/heure au 1<sup>er</sup> janvier 2018)**.
- Cofinancé à hauteur de 80 % par l'employeur et de 20 % par le salarié.
- Entre le premier jour du mois qui suit la naissance ou l'adoption et le dernier Jour du mois qui précède le 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant, le montant sera porté à 100 fois le montant du SMIC brut horaire.

### **ATTENTION**

L'arrivée à échéance prochaine de certaines conventions CESU petite enfance à EDF et à ENGIE, ne verra-t-elle pas la fin de celles-ci avec la mise en place de ce CESU ?

Il semblerait que les entreprises prennent cette voie...

### **UN CHOIX RÉVISABLE**

Le choix du salarié pour le « congé parents » **OU** le CESU sera annuel et se reconduira tacitement. Si le salarié souhaite modifier son choix, il lui appartiendra de l'exprimer au plus tard deux mois avant l'échéance.

## POUR QUI ?

L'un ou l'autre dispositif concernera **tous les salariés parents travaillant dans l'une des entreprises de la branche statutaire ou non statutaire**, y compris chacun des membres d'un couple de salariés IEG, **justifiant d'un contrat de travail d'une durée minimale de trois mois dans l'une des entreprises de la Branche des IEG**, ayant au moins un enfant remplissant l'une des conditions suivantes :

- Un lien de filiation établi (extrait d'acte de naissance ou du livret de famille). En cas de résidence alternée, la totalité des droits sera attribuée à chaque parent salarié d'une entreprise de la branche professionnelle.
- En cas d'absence de lien de filiation établi, mais dont la présence au foyer est permanente ou prépondérante (fournir annuellement une attestation sur l'honneur certifiant la présence permanente ou prépondérante de l'enfant au foyer). Il faudra dans ce cas être en mesure de pouvoir fournir tout moyen de preuve permettant d'attester de la réalité de cette présence.

## PRORATISATION DES DROITS

Les droits au « congé parents » ou au CESU seront proratisés en fonction de la date de naissance de l'enfant, de la date de son douzième anniversaire et/ou de la date d'arrivée du salarié dans l'entreprise.

### En cas de mutation :

Les droits au « congé parent » de l'entreprise d'origine seront accordés au prorata du temps passé la dernière année dans cette entreprise. **Les droits ne seront pas transférables** et le salarié acquerra par conséquent **des nouveaux droits proratisés** au « congé parent » dans sa nouvelle entreprise.

## COMMENT LES UTILISER ?

Le « congé parents » pourra être pris **par demi-journées éventuellement cumulables et non fractionnables en heures.**

Le « congé parents » ne sera pas géré comme une dotation de congés supplémentaires, mais comme un droit de tirage plafonné. Ces congés ne seront pas reportables d'une année sur l'autre.

**Les entreprises pourront déterminer les modalités de mise en œuvre de ce congé** en phase avec leur activité (délai de prévenance, seuil au-delà duquel le nombre de « congés parents » simultanés peut avoir des conséquences préjudiciables pour la bonne marche de l'activité et requiert un processus de validation particulier) pour que les unités et équipes de travail puissent gérer les équilibres entre les temps individuels, les temps collectifs et l'activité opérationnelle.