



LES CONGÉS SPÉCIAUX 2- LIÉS A LA MALADIE OU AU HANDICAP DE L'ENFANT OU D'UN PROCHE (FRANCE ET TGI IMPATRIÉS)

Un syndicat, ça sert aussi à fournir des informations aux salariés !

Après [son dernier tract](#) sur les congés pour événements familiaux, le SICTAME poursuit sa revue des droits à congés liés cette fois à la maladie ou au handicap de l'enfant ou d'un proche.

Pour rappel, vos droits sont déterminés par 3 sources :

- Le code du travail, en général, les informations se trouvant sur <https://www.service-public.fr/> sont suffisantes. C'est le minimum du droit.
- La Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole (CCNIP) sur <https://www.energiesetmobilites.fr/uploads/img/CCNIP.pdf>, qui peut être au-dessus de ce que prévoit la loi... ou en dessous et c'est malheureusement souvent le cas, elle ne s'applique pas alors dans cette matière.
- Les accords d'entreprise et notes d'administration que vous pouvez trouver dans le WAT, sous plusieurs liens dans « LES RH & MOI », dont [RH & Moi France \(corp.local\)](#), mais ils ne sont pas correctement regroupés (le congé parental à temps partiel se trouve par exemple sous le lien [RH et moi - SSC \(corp.local\)](#)). De la même manière que pour la CCNIP, ils sont applicables, sous réserve qu'ils ne soient pas en dessous des éléments légaux ou conventionnels ci-dessus (les dispositions sur le temps partiel « congé parental » y sont par exemple obsolètes).

Le congé pour enfant malade :

Il fut un temps, celui des salariés de contrat Elf EP, où ce congé était rémunéré. TotalEnergies y a mis fin. Ce congé rémunéré existe dans la fonction publique mais plus chez TotalEnergies. Cependant, il existe un [congé de droit non rémunéré](#) de 3 jours par an, porté à 5 si l'enfant a moins d'un an ou si le/la salariée assume la charge de trois enfants ou plus.

Le SICTAME UNSA cherche toujours mention de ce congé sur le WAT...

L'art. 926 de la CCNIP Hospitalisation / Handicap :

En cas d'hospitalisation d'un enfant mineur, le salarié peut bénéficier de 3 demi-journées d'absence rémunérée par semaine et d'aménagement d'horaires (limité à 12 jours par an).

En cas de handicap d'un enfant mineur, le salarié peut bénéficier de 18 demi-journées d'absence rémunérée (plus 5 la première année de survenance du handicap).

L'art. 927 de la CCNIP relatif aux soins des conjoints :

Le salarié dont le conjoint au sens large est en phase avancée ou terminale d'une affection grave ou incurable, quelle qu'en soit la cause, pourra bénéficier d'un congé sans solde pour une durée maximum de deux mois. Si ce congé est d'une durée supérieure ou égale à un mois, il y aura maintien d'une rémunération égale à 50 % sur la durée totale du congé

Le congé de présence parentale :

Le [congé de présence parentale](#) prévoit 310 jours de congés, fractionnables (avec l'accord de l'employeur, pour permettre du temps partiel), sur 3 ans au profit du salarié dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité. Ce congé n'est pas rémunéré, mais le salarié peut bénéficier d'une [allocation journalière de présence parentale \(AJPP\) versée par la Caisse d'Allocations Familiales](#).

Le congé de proche aidant :

Le salarié a droit à [un congé de proche aidant](#) lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité : son conjoint au sens large, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge, un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint au sens large, 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.

La durée ne peut excéder un an sur l'ensemble de la carrière, ce congé n'est pas rémunéré. Le salarié peut également bénéficier d'une allocation de la CAF (AJPA - Allocation Journalière de Proche Aidant)

Le congé de solidarité familiale :

« [Le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable a droit à un congé de solidarité familiale.](#) »

La durée de ce congé, fractionnable, est de trois mois, renouvelable une fois. Il n'est pas rémunéré, mais le salarié peut bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie pendant une durée limitée (voir [ici](#) la page du site de la Sécurité sociale).

[Ces types de congés sont ouverts aux TGI impatriés...](#)

... Mais ces derniers ne bénéficieront pas forcément des diverses allocations journalières, en raison de leur non-cotisation aux organismes sociaux français. **Comme d'habitude, il n'en est fait mention nulle part dans l'instruction d'application France des RAPMI TGI.**

Pour les salariés de contrat du Socle Social Commun (SSC), TotalEnergies a amélioré certains de ces dispositifs dans l'accord sur [l'égalité professionnelle \(art. 4.4\)](#) :

- L'employeur complète le montant versé de l'AJPP à hauteur de la rémunération, et ce pendant 100 jours ;
- L'employeur porte de 3 à 4 le nombre de demi-journées auxquelles a droit le salarié en cas d'hospitalisation de son enfant.

Par ailleurs, Harmonie Mutuelle propose une assistance individualisée pour aider les salariés du SSC subissant ses situations¹.

La suite dans un prochain tract...

Cacher leurs droits aux salariés est le meilleur moyen qu'ils ne les réclament pas !

LE SICTAME-UNSA EST LÀ POUR VOUS INFORMER SUR VOS DROITS !

VOTEZ POUR LES LISTES SICTAME-UNSA

¹ https://wat.corp.local/sites/s238/fr-FR/Documents/Fiche_resume_HSS_seule_2022.pdf