



Syndicat



Covéa

cftc



Livret CFTC

LA SANTE CHEZ COVEA



EDITION OCT 2026

Les accidents de la vie

SOMMAIRE

Le handicap

P11

L'incapacité

P10

L'invalidité

P7

L'inaptitude

P5



**Le proche
aidant**

P14

**Les congés
de présence
parentale et
de solidarité
familiale**

P19



**Le don
de jours**

P20

Le décès

P21

Ce livret est pensé pour vous accompagner lors d'épreuves compliquées, des moments difficiles et douloureux, parfois quand vous êtes isolés du milieu professionnel.

Ce livret est pour vous et votre famille !



Vous rencontrez des difficultés personnelles, professionnelles, une cellule d'écoute anonyme et gratuite est à votre disposition 7/7 et 24/24

0805-03-98-68

Accompagnement par téléphone, visio-conférence, face à face.

**cliquez ou
scannez**



**Votre équipe CFTC COVEA
est à votre disposition !**



**cliquez ou
scannez**



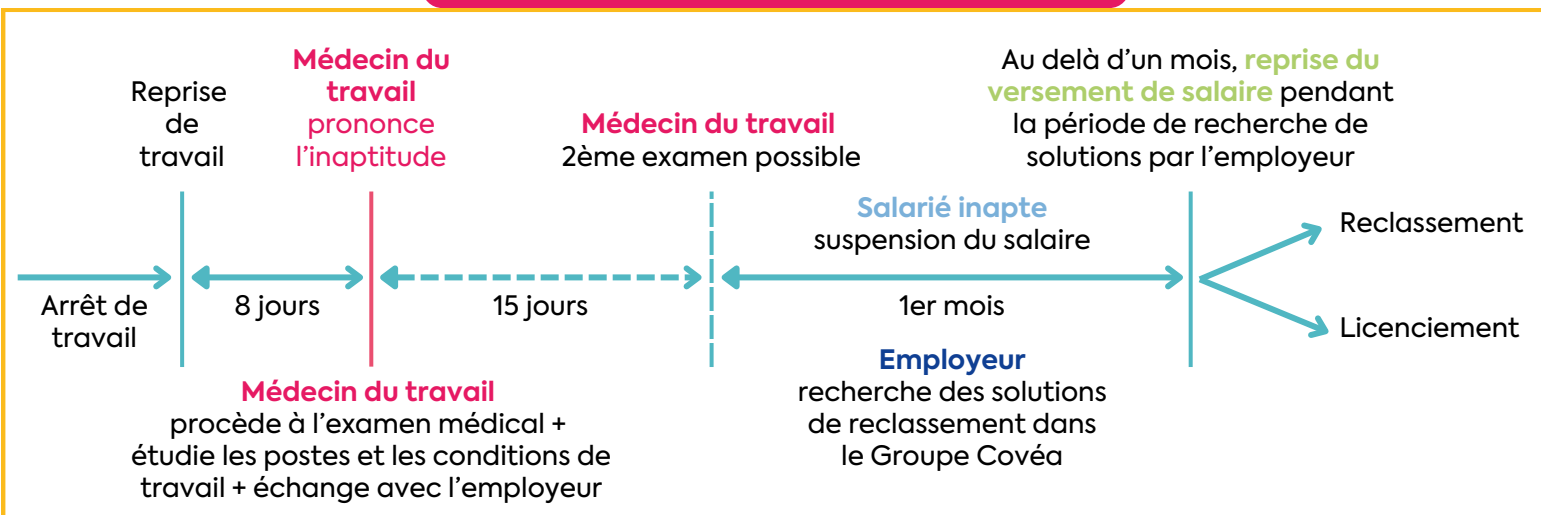
La réglementation et la législation étant susceptibles d'évoluer, les données contenues dans ce document ne sont pas contractuelles et ne pourraient engager la responsabilité de la CFTC Covéa.

L'INAPTITUDE

Elle peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mental) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe.

L'inaptitude peut donner lieu à un reclassement ou à un licenciement qui ouvre le droit à l'assurance chômage.

PROCESSUS D'INAPTITUDE



Le médecin du travail

- Réalise un premier examen médical, voire un second si nécessaire dans un délai de 15 jours,
- Étudie le poste et les conditions de travail du salarié,
- S'entretient avec le salarié et l'employeur, concernant la fiche de poste, les mesures d'aménagements du poste ou de la nécessité d'un reclassement,
- Rend un avis d'inaptitude soit :
 - partielle : inapte uniquement à un métier, à une fonction (voir process de recherche de postes page 5)
 - totale : inapte à tout poste (voir process de licenciement page 5)

Le salarié

- Renseigne le questionnaire de mobilité,
- Peut se faire accompagner par un Représentant de Proximité.



A savoir

Le salarié ou l'employeur peut **contester** l'avis d'inaptitude **devant le conseil des Prud'hommes** dans un délai de 15 jours après la notification de l'avis,

Pendant le **1er mois** qui suit l'avis d'inaptitude, **le salarié n'est pas rémunéré**. L'inaptitude ne donne pas droit à des indemnités CPAM ou de la prévoyance.

Après un mois sans reclassement, le salarié doit être rémunéré jusqu' à la rupture du contrat.

Process de recherche de postes en cas d'inaptitude partielle

L'employeur doit :

- **rechercher tous les postes de reclassement compatibles** avec les préconisations du médecin du travail,
- **proposer** le cas échéant* le ou les postes disponibles au salarié.

Le **CSEE** est consulté uniquement sur le respect de **la procédure de recherche de postes** et non sur les postes proposés ou l'absence de postes.

Le **salarié** peut **accepter**** le poste proposé ou le **refuser**

En cas de refus, l'employeur peut **proposer un autre poste** ou **procéder au licenciement pour inaptitude**



* Si aucun poste n'est compatible et disponible avec la situation du salarié, l'employeur doit en expliquer les causes au salarié par écrit puis le licencier.

** Si le salarié accepte le poste, un avenant au contrat de travail sera signé.

Licenciement pour inaptitude

La procédure est la suivante :

- **Convocation du salarié à un entretien préalable** : l'entretien doit avoir lieu au minimum 5 jours ouvrables après la présentation de la convocation au salarié,
- **Entretien préalable** : l'employeur présente au salarié, accompagné d'un représentant du personnel, les études de reclassement qu'il aura menées et les raisons de son impossibilité de reclassement,
- **Notification du licenciement au salarié**, par lettre recommandée avec accusé de réception, au minimum 2 jours ouvrables après l'entretien.

Le salarié reçoit une indemnité de départ, peut s'inscrire à France Travail et peut avoir le droit à l'assurance chômage.

Vos élus et mandatés CFTC peuvent vous accompagner dans la procédure d'inaptitude et lors de l'entretien préalable à licenciement.
Contactez nous !

cliquez ou scannez



L'INVALIDITE

L'invalidité correspond à une **réduction permanente de certaines capacités, entraînant une diminution d'au moins 2/3 de la capacité de travail.**

Elle survient généralement **après un arrêt de longue durée** et est **prononcée par le médecin conseil de la Sécurité sociale.**

CATEGORIE	SITUATION	CALCUL DE LA PENSION D'INVALIDITE	Calcul de la pension en % sur la base du salaire annuel moyen perçu pendant les 10 meilleures années d'activité	
			Montant mensuel minimum	Montant mensuel maximum
1ère catégorie	En capacité de travailler	30% du revenu annuel moyen	338.31€*	1 201.50€*
2ème catégorie	Dans l'incapacité de travailler**	50% du revenu annuel moyen	338.31€*	2002.50€*
3ème catégorie	Dans l'incapacité de travailler** et dans l'obligation d'être assisté dans les actes ordinaires de la vie	50% du revenu annuel moyen + majoration pour tierce personne	338.31€* + 1 288.13€*	2002.50€* + 1 288.13€*

* montant en 2026

** en 2ème et 3ème catégorie, le retour à l'emploi est possible à condition que le médecin du travail déclare le salarié apte

Comment faire la demande ?

Qui peut faire la demande ?

- La CPAM,
- Le salarié.

La procédure :

- Remplir le formulaire Cerfa n°11174*05 et l'envoyer à la CPAM,
- La CPAM vous répond sous 2 mois pour acceptation (**Sans réponse de la CPAM, cela vaut refus**).
- En invalidité de type 2 et 3 : **le salarié doit impérativement faire sa déclaration d'invalidité lui-même directement à Klesia au 01.71.39.15.15.**

cliquez ou scannez



La date d'effet de la pension correspond à la date à laquelle le médecin-conseil de la CPAM a évalué l'état d'invalidité, soit à :

- La date de consolidation de la blessure, en cas d'accident non professionnel,
- L'expiration de la durée maximale de perception des indemnités journalières (3 ans),
- La constatation médicale de l'invalidité due à l'usure prématurée du corps.



A savoir

Suite à l'information par la CPAM de l'invalidité de type 2 ou 3 du salarié, Covéa adresse un courrier d'informations.

Pour en savoir plus ...

[cliquez ou scannez](#)



RÉPARTITION FINANCIÈRE

INVALIDITE TYPE 1

L'exercice d'une activité professionnelle est possible. Afin d'être compatible avec l'état de santé, **un temps partiel est envisagé.**

Vous exercez une activité à temps partiel, vous percevez :

- **votre salaire au prorata** de votre taux d'activité chez Covéa,
- **la pension d'invalidité**,
- **la rente versée par le RPP*** (via le BCAC) calculée de manière à compléter toutes les sommes perçues à concurrence de 70% de votre rémunération,
- **la rente versée par Klesia** pour compléter à 100% du salaire

INVALIDITE TYPE 2 et 3

En invalidité **Type 2**, l'exercice d'une activité professionnelle est possible mais s'avère compliquée et difficile à concilier avec l'état de santé. C'est ce pourquoi, dans la plupart des cas, **le salarié invalide n'exerce plus d'activité professionnelle.**

En invalidité **Type 3**, l'exercice d'une activité professionnelle n'est plus possible.

En contrat suspendu, la prévoyance par le RPP* couvre les salaires à hauteur de **100% de votre salaire net.**

*RPP : Régime Professionnel de Prévoyance

IMPACTS SUR LES PRIMES INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION

Calcul des primes d'intéressement et participation en fonction de votre rémunération Covéa

Pas de prime car sans activité professionnelle.



A savoir

Si les revenus professionnels du salarié, combinés avec la pension d'invalidité, dépassent un plafond** durant deux trimestres consécutifs, la pension peut être partiellement réduite ou totalement suspendue pour les trimestres suivants.

** Le plafond de revenus avec cumul d'une pension d'invalidité et d'un salaire est calculé sur la base du revenu moyen des 10 meilleures années de carrière avant l'invalidité ou selon un montant forfaitaire fixé par la Sécurité sociale.



En invalidité (quelque soit le type), vous faites toujours partis des effectifs, vous bénéficiez donc de la mutuelle Santé et des prestations du CSEE.

La pension d'invalidité, comme toutes prestations sociales, est soumise à charges sociales et impôts sur le revenu.

QUELS DOCUMENTS SONT A VOTRE DISPOSITION?

EN INVALIDITÉ DE TYPE 1

Vous recevrez

1. Votre bulletin de paie d'activité à temps partiel,
2. A disposition sur votre compte Améli :
 - Les attestations mensuelles de pension d'invalidité, disponibles pendant 6 mois. Il convient de penser à les sauvegarder régulièrement,
 - 1 décompte annuel de la CPAM.
3. Les décomptes mensuels du BCAC.

EN INVALIDITÉ DE TYPE 2 ET 3

Vous faites toujours partis des effectifs mais ne recevez plus de bulletin de paie, lequel est remplacé par :

1. A disposition sur votre compte Améli :
 - Les attestations mensuelles de pension d'invalidité, disponibles pendant 6 mois. Il convient de penser à les sauvegarder régulièrement,
 - 1 décompte annuel de la CPAM.
2. Les décomptes mensuels du BCAC.



De plus en plus, la **CPAM force les salariés à passer en invalidité au bout de 12 mois** d'arrêt de travail alors que **le maximum légal est de 3 ans**.

Vous souhaitez prendre du temps à la réflexion de l'invalidité, discutez en avec le médecin conseil de la CPAM.

ÉVOLUTION DE L'INVALIDITÉ

En cas d'amélioration de l'état de santé, votre pension peut être révisée, supprimée ou suspendue à effet immédiat ou différé.

En cas d'aggravation de l'état de santé, vous devez signaler ce changement à la CPAM en fournissant un certificat médical. Une expertise médicale peut être demandée.

La décision de la CPAM vous sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le montant de pension est versé à la date de reconnaissance de l'aggravation.

INVALIDITÉ ET RETRAITE

Si vous êtes en invalidité de niveau 1, vous pouvez continuer jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite.

En invalidité de niveau 2 et 3, votre pension prend fin lorsque **vous atteignez 62 ans**.

Elle est remplacée par la retraite au titre de l'inaptitude au travail. Votre invalidité vous dispense de la procédure médicale de reconnaissance de l'inaptitude au travail.

L'INCAPACITE DE TRAVAIL

Lorsqu'une maladie ou un accident **empêche durablement ou temporairement d'exercer son activité professionnelle**, la Sécurité sociale peut reconnaître une incapacité de travail. Celle-ci peut être temporaire ou permanente et entraîne des droits différents auprès de la CPAM ainsi que des garanties complémentaires via la Prévoyance Covéa.

INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL (ITT)

L'incapacité temporaire correspond à **une impossibilité momentanée de travailler**, constatée par un médecin via un arrêt de travail, elle peut être partielle ou totale.

Vos démarches :

- **Envoi de l'arrêt** à la CPAM et à l'employeur sous 48 h.
- Respect des conditions mentionnées (sorties autorisées, horaires de présence).
- Depuis 2026 : prolongations d'arrêt non autorisées en téléconsultation, sauf exception médicale.



INCAPACITE PERMANENTE DE TRAVAIL (IPT)

L'incapacité permanente professionnelle survient lorsqu'un **accident du travail ou une maladie professionnelle entraîne des séquelles définitives**. Elle donne droit à une rente d'incapacité permanente calculée selon le taux d'IPP (Incapacité Permanente Partielle) attribué par la CPAM.

Elle se décline en deux formes :

Incapacité Permanente Partielle (IPP) : La personne conserve une capacité de travail réduite mais existante

Caractéristiques clés de l'IPP :

- Rente versée dès la reconnaissance du taux d'incapacité,
- Calcul basé sur le salaire annuel de référence et le taux d'IPP,
- Possibilité de révision du taux en cas d'évolution de l'état de santé.

Incapacité Permanente Totale (IPT) : La personne ne peut plus exercer aucune activité professionnelle.

Taux d'IPP	Sécurité sociale (AT*/MP*)	Prévoyance Covéa - KLESIA
< 10 %	Pas de rente → indemnité en capital (barème officiel)	Aucune prise en charge
10 % → 32 %	Rente AT*/MP*	Aucune prise en charge
33 % → 65 %	Rente AT*/MP*	Complément pour atteindre 100 % du salaire net
≥ 66 %	Rente AT*/MP* + possible majoration si tierce personne	Complément éventuel selon garanties (si besoin pour atteindre 100 % du net)

LE HANDICAP



80%

des handicaps
sont invisibles



sera directement ou
indirectement concernée au
cours de sa vie professionnelle

Définition

La loi française définit la personne handicapée comme celle qui subit une limitation d'activité ou une restriction de participation à la vie sociale en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive de ses fonctions.

Le handicap au travail peut donc être lié à :

- une diminution des fonctions Physiques/Sensorielles (mobilité réduite, surdité, malvoyance...).
- une diminution des fonctions Cognitives/Psychiques (troubles de l'apprentissage, dépression, troubles anxieux...).
- Une maladie chronique invalidante (diabète sévère, cancers, maladies cardiaques, sclérose en plaques, etc.).

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Le statut de RQTH est une démarche et un outil d'aide et de compensation au travail.

1 Contact médical (le certificat)



- Le médecin traitant et/ou le médecin du travail : évaluent votre situation et rédigent le **certificat médical détaillé**.
- L'assurance maladie peut être sollicitée si votre situation implique une affection de longue durée (ALD)

2 Préparation du dossier pour la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)



- **Formulaire Cerfa** n°15692*01 à compléter
- **Rassembler les pièces** : formulaire + certificat médical + justificatifs

3 Dépôt du dossier et attente



- **Retourner le dossier** à la MDPH
- **Délai d'attente** : le temps d'instruction varie, souvent de 4 à 6 mois

4 Le statut RQTH



- **La décision** : le statut est accordé pour une durée déterminée (de 1 à 5 ans) et parfois à vie.

A savoir

Si vous le souhaitez, vous pouvez communiquer à votre employeur votre statut RQTH.

Au titre du maintien dans l'emploi, selon étude de votre dossier, vous pouvez alors **bénéficier d'aménagements de poste, en télétravail comme sur site**. L'entreprise peut, de son côté, obtenir des aides financières.

Si vous le souhaitez ce moment peut être l'occasion de lever d'éventuelles incompréhensions au sein de l'équipe de travail et auprès de votre hiérarchie.

Le statut RQTH

Il vous donne accès à des aménagements spécifiques pour sécuriser votre emploi.

Les aménagements du poste et de l'organisation

Aménagements physiques et techniques : matériel adapté (siège ergonomique, clavier ...), accessibilité numérique (logiciel ...).

Aménagements organisationnels : temps partiel thérapeutique, réduction de charge, aménagement d'objectifs pour le salarié et l'équipe (pour un équilibre du travail).

Le télétravail : si le métier est éligible, une étude d'accès au télétravail supplémentaire est menée sur préconisation du médecin du travail avec le manager, le RRH et la mission handicap.

Les aides financières et services spécifiques

Déplacements : Prise en charge sur justificatifs pour les transports adaptés (Taxi, VTC) ou l'aménagement de votre véhicule (jusqu'à 12 000 € tous les 3 ans).

Prothèses Auditives : Prise en charge complémentaire maximale de 850 € pour une prothèse et de 1 700 € pour deux prothèses (sur votre reste à charge).

Services spécifiques du contrat santé collectif : frais de psychothérapeutes, ergothérapeutes, acquisition d'équipements, ...
Pour plus d'informations :
Contactez le BCAC au 09.70.72.43.63.

Les interlocuteurs clés dans l'entreprise

Le garant du secret médical

Évalue les besoins médicaux et propose des aménagements techniques et organisationnels

L'écoute et le conseil

Accompagne si vous êtes confronté à des difficultés financières, sociales ou sanitaires (problématique de logement, protection de l'enfance, surendettement, perte d'autonomie...).

Vos alliés de confiance

Renseignent dans les démarches, défendent vos droits et veillent à la bonne application des accords



Le soutien et la bienveillance

Contribuent à un environnement de travail inclusif et solidaire



La gestion administrative

Traite les aspects RH (dossiers, formation, congés) et s'assure du respect du Droit du Travail



MÉDECIN DU TRAVAIL

ASSISTANTE SOCIALE

ÉLUS DU PERSONNEL CFTC

SERVICE DE PRÉVENTION

COLLÈGUES ENGAGÉS

MISSION HANDICAP

RRH

MANAGER

LE SALARIÉ

Le spécialiste

Étudie et met en place des mesures de prévention des Risques Psycho Sociaux (RPS) afin de garantir un environnement de travail sain.



Le contact privilégié

Assure la confidentialité, centralise les aides et met en œuvre les accords d'entreprise



Le soutien de proximité

Adapte l'organisation du travail au quotidien et suit les objectifs aménagés



Les absences exceptionnelles

Les + de l'accord QVCT



A. Les absences pour le salarié en situation de handicap (RQTH)



4 JOURS*
fractionnables
Pour effectuer les :
démarches RQTH,
examens et soins

*sur justificatifs



5 JOURS*
fractionnables

Si taux
d'incapacité
≥ 80%

*sur justificatifs

B. Les droits des salariés Covéa pour aider leurs enfants en situation de handicap

Rentrée scolaire



1 JOUR jusqu'en 6ème



1 JOUR* jusqu'au 28 ans
utilisable toute l'année

*attestation de scolarité ou
de suivi médical

HOSPITALISATION / PATHOLOGIE LOURDE



7 JOURS* moins de 18 ans

2 JOURS* 18 à 28 ans

*certificat médical

Comment
déclarer ses
absences ?

**cliquez ou
scannez**



Le statut RQTH et les accords Covéa sont des leviers pour concilier santé et carrière. Ils offrent une reconnaissance, un accompagnement et des droits concrets pour les salariés et leurs proches.

Vos élus CFTC sont à votre disposition pour vous informer sur ces dispositifs.

**Pour connaître les
conditions, consulter
l'accord Qualité de Vie
et Conditions de Travail**

**cliquez ou
scannez**



LE PROCHE AIDANT

Le congé de proche aidant est un dispositif légal permettant au salarié de réduire ou cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou invalide ou en perte d'autonomie.



Est considéré comme « proche aidant » le collaborateur qui vient en aide, de manière régulière et fréquente **pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne ou de la vie domestique d'un proche en perte d'autonomie** d'une particulière gravité, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap prévu l'article L.3142-16 du Code du travail, à savoir :

- La personne avec qui le collaborateur vit en couple,
- Son ascendant, son descendant, l'enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4ème degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce ...),
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables.

Les conditions



ancienneté : 3 ans au sein du groupe COVEA.

durée maximale du congé : 3 mois. Il peut être renouvelé.

congé maximum d'1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

A savoir



Si le congé proche aidant est :

- inférieur à 1 mois : les contrats Santé et Prévoyance sont maintenus,
- supérieur à 1 mois : les contrats Santé et Prévoyance sont suspendus.

Le salarié devra alors souscrire une mutuelle à ses frais pendant cette suspension s'il souhaite continuer à être couvert.

Il peut également conserver les bénéfices de la mutuelle employeur en prenant à sa charge l'intégralité des cotisations (y compris la part employeur).

La demande doit être adressée à COVÉA via le formulaire Lifebox, permettant d'attester de sa date de dépôt, **au moins un mois avant la date de départ en congés envisagée**.

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

- Urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical)
 - Situation de crise nécessitant une action urgente du salarié
 - Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement)
- La demande précise les éléments suivants :
 - La volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant,
 - La date du départ en congé,
 - La volonté de fractionner le congé ou d'opter pour un aménagement sous forme de temps partiel.

Comment compléter le formulaire "proche aidant" dans Lifebox

cliquez ou scannez



Les justificatifs

- Copie de justificatif attestant du lien de proximité avec l'aidé,
- Attestation sur l'honneur de "proche aidant",
- Copie de versement d'aides reçues par l'aidé,
- Copie de décision si attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement GIR 1, 2, 3, 4,
- Pour un enfant ou un adulte en situation de handicap, copie de décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou aide sociale (taux d'incapacité permanente au moins égale à 80%),
- Certificat médical du médecin traitant de l'aidé justifiant la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident et précisant le degré de perte d'autonomie et la nécessité d'une présence soutenue par le salarié aidant.



L'Allocation Journalière de Proche Aidant (AJPA)

Le montant* net** est de :

- 66.64 € par journée ;
- 33.32 € par demi-journée.



L'AJPA est soumise à l'impôt sur le revenu et fait l'objet du prélèvement à la source.



L'AJPA est versée :

- jusqu'à 66 jours par personne aidée, par journée entière ou demi-journée dans la limite de 22 jours par mois.
- dans la limite de 4 personnes aidées tout au long de votre carrière professionnelle, soit 264 jours au total.

* Montant en 2026 ** après prélèvements sociaux obligatoires



A savoir

Comment faire sa demande d'AJPA :

- Dossier à déposer auprès de la CAF ou CCAS selon le cas.
- Possibilité de fractionner le congé ou de le prendre à temps partiel.

Le salarié :

- conserve ses droits à d'ancienneté,
- retrouve son emploi ou un poste équivalent à la fin du congé,
- bénéficie de l'assurance vieillesse des aidants (AVA).



Débloquer votre PEG/PEE



Depuis juillet 2024, en qualité de proche aidant du salarié ou de son-sa conjoint-e, ce motif vous permet de débloquer, par anticipation, vos fonds.

Les  de l'accord QVCT

pour accompagner les salariés "proches aidant"



Le télétravail

Après étude et analyse avec le manager et la Direction des Ressources Humaines, pour les salariés éligibles au télétravail, possibilité de télétravailler jusqu'à 4 jours par semaine pendant 4 mois avec présence sur site d'un jour par semaine.



Favoriser un rapprochement géographique auprès de la personne aidée



Vous envisagez cette solution de manière temporaire ou définitive, parlez-en avec votre manager pour que cette hypothèse soit étudiée avec la RH.

Utiliser le don de jours

Sous conditions d'accès, jusqu'à 2 dotations cumulables de jours :

Statut de la personne aidée	Dotation de base maximum / an	Dotation complémentaire maximum / an
Enfant par filiation ou à charge Conjoint / Concubin / Partenaire PACS Ascendant direct de 1er degré	20 jours	Modalités : 1 jour de don de jour accordé par tranche de 5 jours de CET pris dans l'année civile
Parent de 2ème degré : grand-père / grand-mère ; petit-fils / petite-fille ; frère / soeur	10 jours	
Autre personne entrant dans le périmètre légal	5 jours	

Pour connaître les dispositifs,
consulter l'accord Qualité de
Vie et Conditions de Travail

cliquez ou
scannez





Parce qu'il n'est pas toujours simple de s'y retrouver dans les démarches ou de savoir vers qui se tourner, cette page rassemble des ressources fiables et accessibles pour vous informer, vous accompagner et vous soutenir au quotidien. Qu'il s'agisse d'un besoin d'écoute, d'un conseil administratif ou d'un appui psychologique, ces partenaires sont là pour vous guider pas à pas.

France Tutelle : Association
d'accompagnement des aidants-tuteurs
familiaux

[cliquez ou
scannez](#)



AGIRC-ARCCO : Caisse de retraite mais
pas que ...

[cliquez ou
scannez](#)



Assistance psychologique : IAPR
confidentielle et gratuite

0805 03 98 68

Fidélia Assistance : offre de services
dédiée

0800 16 17 18

[cliquez ou
scannez](#)



CONGES DE PRESENCE PARENTALE ET DE SOLIDARITE FAMILIALE

Le congé de présence parentale

Ce congé permet de vous occuper d'un enfant à charge de moins de 20 ans, malade, accidenté ou handicapé, qui a besoin de votre présence soutenue et de soins contraignants.

Ce congé est sous forme de "panier" de 310 jours maximum et est utilisable pour une période ou par demi-journée ou journée en fonction de vos besoins.

L'employeur ne peut refuser ce congé.

Une allocation journalière de présence parentale (AJPP) peut être versée.

Légalement, le contrat de travail est suspendu pendant cette période.

Les + de l'accord QVCT

Cependant grâce à l'accord Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT), COVEA maintient le salaire et la protection sociale (santé et prévoyance) jusqu'à :

- 170 jours pour un enfant reconnu administrativement en situation de handicap
- 30 jours pour un enfant atteint d'une maladie grave ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants



Le congé de solidarité familiale

Ce congé permet à un salarié de s'absenter pour assister l'un de ses proches en fin de vie (ascendant, descendant, frère ou sœur, personne partageant le même domicile que le salarié ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance).

L'employeur ne peut refuser ce congé.

Il peut être pris en temps plein ou en temps partiel, pour une durée de 3 mois renouvelable une fois.

Légalement, ce congé n'est pas rémunéré.

Les + de l'accord QVCT

Cependant, COVEA maintient le salaire durant 5 jours ouvrés, sous réserve de justifier d'une prise en charge au titre de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) présence parentale,



Pour connaître les conditions du congé de présence parentale et de solidarité familiale, consulter le site service-public.fr

cliquez ou scannez



DON DE JOURS

Le dispositif de don de congés permet à tout collaborateur de renoncer à une partie de ses jours de repos pour en faire bénéficier un collègue confronté à une épreuve personnelle. C'est un acte volontaire, anonyme et définitif.



LE DONNEUR

1. Qui peut faire un don ?

Tous les salariés, quel que soit leur contrat (CDI, CDD, Alternance), peuvent contribuer.

2. Quels jours pouvez-vous offrir ?

Le don se fait par journée ou demi-journée. Vous pouvez donner :

- Congés Payés (au-delà des 20 jours obligatoires et ne pas dépasser les 218 jours travaillés pour les cadres au forfait jour).
- Jours de repos (JATT, forfait jours, compensation jours fériés).
- Compte Épargne Temps (CET) : les droits épargnés peuvent être convertis en dons.
- Congés spécifiques : jours d'ancienneté ou d'anniversaire

3. Comment procéder ?

- Le fonds commun : Vos dons sont versés dans un fonds de mutualisation. Ils ne sont pas destinés à une personne précise mais garantissent une aide disponible pour tout collègue éligible.
- En pratique : La demande s'effectue via l'outil Lifebox et peut se faire tout au long de l'année (pas de campagne dédiée). L'anonymat est total et le don sera mentionné sur votre bulletin de paie.

LE BENEFICIAIRE

Qui peut en bénéficier ?

Quatre situations ouvrent droit au dispositif :

1- Enfant gravement malade (moins de 20 ans) nécessitant une présence soutenue.

2- Décès d'un enfant (moins de 25 ans) : 5 jours attribués (10 jours si les deux parents sont dans l'entreprise).

3- Solidarité familiale : Pour accompagner un proche dont le pronostic vital est engagé ou en phase avancée d'une pathologie grave.

4- Proche aidant : Pour les salariés aidant un proche en perte d'autonomie.

Conditions et démarches

- Critères pour les situations d'enfant gravement malade ou de solidarité familiale : Avoir épuisé ses congés acquis et utilisé 50 % de son CET (limité à 20 jours),
- Décès d'un enfant : pas de critère,
- Proche aidant : voir page 13,
- Procédure : Contactez votre RRH avec les justificatifs nécessaires (certificat médical, acte de décès ou attestation de proche aidant).





LE DÉCÈS

Si je décède pendant ma période d'activité*

Les deux garanties DÉCÈS COVEA :

- **Allocations frais d'obsèques** : attribuées par le contrat PREVOYANCE KLESIA

Cette garantie a pour objet d'assurer le versement d'une allocation couvrant tout ou partie des frais d'obsèques jusqu'à 150 % du PMSS soit environ 6007 € (2026).

L'allocation est versée à l'entreprise de pompes funèbres ayant réalisé les obsèques ou à la personne physique ayant supporté leurs frais à hauteur du montant de la facture des obsèques et dans la limite du montant garanti.

- **Capital garanti en cas de décès** :

(Sécurité Sociale + Régime Professionnel Prévoyance + Prévoyance obligatoire Covéa)

En cas de décès, les ayants droit que vous avez désigné percevront un capital. Si votre situation familiale évolue, pensez à actualiser les bénéficiaires auprès du BCAC.

Situation	Garanties en % du salaire annuel brut
Célibataire, veuf(ve), divorcé(e)	200%
Marié(e), Pacsé(e)	250%
Majoration pour enfant ou parent à charge	+ 60%

Le fonds de pension B2V

Le montant du capital constitué sur votre compte sera versé aux bénéficiaires tels que définis dans la notice d'information, sous la forme d'une rente viagère ou d'un capital, au choix des intéressés.

Vous avez cependant la faculté, de désigner par avance un ou plusieurs autres bénéficiaires. Leur désignation et toute modification éventuelle de celle-ci peut intervenir à tout moment par lettre recommandée avec accusé de réception.



*en cas de décès ne relevant pas d'accident du travail



LE DÉCÈS

Si je décède durant ma retraite

• Capital décès de la CPAM

Si le salarié COVEA défunt n'était **plus salarié depuis moins de 3 mois**, le droit au capital décès de la CPAM est possible. Le bénéficiaire doit en faire la demande en complétant le formulaire CPAM (numéro S3180) et dans un délai d'un mois après la date de décès.

Le capital décès est fixé par décret et revalorisé chaque année. **Au 1er avril 2026, ce montant est de 4009€.**

Le retraité COVEA n'est plus couvert par le contrat de prévoyance COVEA pour autant, ses ayants droits peuvent bénéficier, via le dispositif légal, de la pension de réversion.

• La pension de réversion

Au décès du salarié retraité COVEA, le-la ex conjoint-e peut, sous certaines conditions, percevoir une partie de la pension de retraite, appelée pension de réversion, de la part de l'Assurance retraite de la Sécurité sociale si le salarié retraité COVEA percevait ou aurait pu percevoir une retraite de base de la part de l'Assurance retraite.

1. Condition de mariage

Le salarié décédé et son ex mari ou son ex femme doivent avoir été mariés. Le Pacs et le concubinage ne permettent pas d'obtenir une pension de retraite de réversion.

L'ex époux divorcé est assimilé à un époux survivant et peut bénéficier de la pension de réversion même s'il vit de nouveau en couple lors du décès de son ex-époux.

2. Condition d'âge

L'ex-mari ou l'ex-femme doit être âgé-e d'au moins 55 ans.

3. Condition de ressources

Ses ressources annuelles brutes doivent être inférieures aux montants suivants :

25 001,60 € si vous vivez seul

40 002,56 € si vous vivez en couple.

• ARGIC ARRCO

La pension complémentaire est reversée sans condition de revenu à hauteur de 60% pour les couples mariés uniquement



Pour connaître les conditions de la pension de réversion et son montant, consulter le simulateur de services.info-retraite.fr

cliquez ou scannez



Les conseils CFTC :

• L'assurance vie :

Dans l'univers Covéa, vous pouvez vous rapprocher des collègues Conseillers Financiers (CF) ou gestionnaire en patrimoine afin de vous guider dans les spécificités de l'assurance vie.

Vous bénéficiez de frais réduits.

N'hésitez pas à les questionner !

• L'épargne salariale :

Pas de frais de gestion ou d'arbitrage

Les bénéficiaires : en cas de décès, les ayants droit que vous avez désignés percevront un capital. Si votre situation familiale évolue, pensez à actualiser les bénéficiaires auprès du BCAC. Il est aussi primordial de mettre à jour Lifebox.

- Pour un meilleur accompagnement, vérifiez que le numéro de téléphone de la personne à joindre en cas d'urgence est bien à jour.





LE DÉCÈS

Salarié COVEA, si mon-ma conjoint-e décède

• Allocations frais d'obsèques : attribuées par le contrat PREVOYANCE KLESIA

Cette garantie a pour objet d'assurer le versement d'une allocation couvrant tout ou partie des frais d'obsèques jusqu'à **150 % du PMSS soit environ 6007 € (2026)**.

L'allocation est versée à l'entreprise de pompes funèbres ayant réalisé les obsèques ou à la personne physique ayant supporté leurs frais à hauteur du montant de la facture des obsèques et dans la limite du montant garanti.

• Capital décès de la CPAM

Si votre conjoint-e n'était plus salarié-e depuis moins de 3 mois, le droit au capital décès de la CPAM est possible. Le bénéficiaire doit en faire la demande en complétant le formulaire CPAM (numéro S3180) et dans un délai d'un mois après la date de décès. Le capital décès est fixé par décret et revalorisé chaque année. **Au 1er avril 2026, ce montant est de 4009€ (en 2026)**.

Garantie double effet (mise en jeu par le contrat PREVOYANCE Klesia)

Qu'est-ce que la "garantie double effet" ?

Cette garantie prévoit le versement d'un capital supplémentaire aux enfants à charge si :

1. Vous décédez.
2. Puis votre conjoint décède également, soit en même temps que vous, soit plus tard.

L'objectif est de protéger financièrement les enfants qui se retrouveraient sans leurs deux parents.

Conditions pour que le capital soit versé :

- Votre conjoint doit laisser au moins un enfant à charge au moment de son décès.
- Le contrat de prévoyance Klesia doit être toujours en vigueur lorsque le conjoint décède.

Quand cette garantie s'arrête-t-elle ?

La garantie cesse lorsque votre conjoint atteint l'âge légal de départ à la retraite (âge d'ouverture des droits à la pension vieillesse).

Exemple concret

- Vous décédez à 55 ans.
- Votre conjoint décède 3 ans plus tard à 58 ans.
- À ce moment-là, un de vos enfants est encore à charge (par exemple étudiant).
- Le contrat est toujours en vigueur.

➡ Un capital prévu par la garantie "double effet" est alors versé aux bénéficiaires prévus par le contrat, généralement pour aider l'enfant à charge.

En résumé

Cette garantie sert à protéger les enfants si les deux parents décèdent, même si le second décès survient plusieurs années après le premier, à condition que le conjoint n'ait pas encore atteint l'âge légal de la retraite et qu'il reste au moins un enfant à charge.



Pour en savoir plus



Besoin d'aide, une question ?

Nos équipes sont joignables :



et par mail :

contact@cftc-covea-france.fr



Syndicat

cftc



Covéa

Les accidents de la vie