



DROITS FAMILIAUX

FORFAIT FAMILIAL ET SURSALAIRE

La politique familiale française a instauré différentes aides ou allocations aux familles pour lutter contre la pauvreté et améliorer les conditions de vie en leur attribuant des moyens financiers supplémentaires.

Les salariés statutaires des IEG bénéficient d'un certain nombre de droits familiaux en vue de faire face à des événements personnels et familiaux.

Ils peuvent notamment bénéficier du forfait familial, ou par prolongation de droits du sursalaire familial encore en vigueur jusque fin 2028.

Cette fiche explique la différence entre ces deux aides familiales et de leurs conditions d'obtention.

Au sein des IEG

Depuis janvier 2019, en lien avec l'accord des droits familiaux de 2017, le forfait familial se substitue au sursalaire familial.

Cependant, pendant 10 ans soit jusqu'au 31 décembre 2028, le sursalaire familial peut être versé aux bénéficiaires qui le **percevaient avant la date d'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition**.

Forfait familial ou sursalaire ?

Le **forfait familial** correspond à un montant annuel attribué par enfant à charge jusqu'au mois précédent le 20^{ème} anniversaire de l'enfant à charge.

Le **sursalaire familial** est versé au salarié dans la mesure où son conjoint ne bénéficie pas d'un avantage similaire, versé jusqu'aux 16 ans de l'enfant (fin de l'obligation scolaire) ou jusqu'à ses 20 ans, à condition de fournir un certificat de scolarité.



Ne pas confondre avec :

- ✗ le **complément familial** versé par la CAF sous conditions du nombre d'enfants à charge et de plafond de revenus,
- ✗ ou le **supplément familial de traitement** attribué dans la fonction publique.

Bénéficiaires

- les salariés statutaires des entreprises des IEG en activité de service y compris les invalides de catégorie 1



- les titulaires d'une pension de vieillesse (y compris pension de réversion) servie par le régime auquel ils sont affiliés au titre d'une période d'activité relevant du statut, sous réserve d'une ancienneté minimale de quinze années d'activité et les titulaires d'une pension d'invalidité de catégorie 2 et 3. Dans ces cas, le forfait familial est versé par la CNIEG.
- le veuf ou la veuve suite au décès d'un salarié statutaire en activité de service ou d'un ancien salarié en situation d'inactivité,
- pour les orphelins, titulaires d'une pension d'orphelin, le forfait familial est versé à la personne qui assume la charge de l'orphelin (administrateur légal sous contrôle judiciaire, tuteur...)

Pour les couples (mariés, pacsés ou concubins) de salariés et pensionnés statutaires où chacun est susceptible de bénéficier du forfait familial, **il est versé à un seul des bénéficiaires** pour tous les enfants du couple. Le bénéficiaire doit être choisi d'un commun accord.

En cas de séparation d'un couple dont l'un est salarié statutaire ou pensionné statutaire, il n'y a aucun reversement à tiers.

Condition de charge de l'enfant

Le salarié doit avoir la charge de l'enfant¹.

L'octroi de cet avantage implique que l'enfant remplisse les deux critères suivants :

- × Être à la charge du bénéficiaire
- × Être dans l'une des situations suivantes :
 - Avoir un lien de filiation avec le bénéficiaire,
 - Ou être présent au foyer du bénéficiaire (avec ou sans lien de filiation avec lui)

Montant

Le forfait familial est au 1^{er} janvier 2024 d'un montant mensuel de 47,03 euros.

Ce montant sera réévalué chaque année et est soumis à CSG et CRDS et imposable.

Le sursalaire familial se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au nombre d'enfants et au salaire brut du salarié, dans la limite de montants plancher et plafond.

<https://sgeieg.fr/wp-content/uploads/2023/10/Sursalaire-familial-revalorisation-1er-juillet-2023.pdf>

Nombre d'enfants	Plancher	Plafond
1 enfant	2.29 €	2.29 €
2 enfants	73.79 €	111.47 €
3 enfants	183.56 €	284.03 €
Par enfant supplémentaire	130.81 €	206.17 €

Données EDF SA - Guide de la parentalité septembre 2024

¹ À charge : le fait d'assumer les frais d'entretien (logement, nourriture, habillement) et la responsabilité éducative et affective de l'enfant. Il peut s'agir notamment des enfants pour lesquels le bénéficiaire est tenu de verser une pension alimentaire ou dont il partage la garde.



Continuité de versement

Le **forfait familial** est versé pendant certains congés (congé annuel, CET, congé épargne jours retraite, congé de fin de carrière, congé maternité et d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant).

Il est également attribué pour les congés de présence parental, de solidarité familial ou aidant **pris à temps partiel**.

Il n'est pas perçu en cas de :

- × Pris à temps plein : congé de présence parental, de solidarité familial ou aidant, congé parental,
- × Congé sans solde à titre exceptionnel,
- × Congé pour convenance personnelle.

Le **sursalaire familial** peut être maintenu pour certains cas de suspension de travail.

Cumul avec aides analogues²

Le **forfait familial** peut être cumulable avec un avantage analogue versé par une autre entreprise selon le statut de cette entreprise.

Il peut se cumuler avec le supplément familial de traitement (SFT) lorsque le salarié statuaire des IEG ne travaille pas dans une entreprise publique (exemples : ENGIE, GRTgaz).

Le cumul ne sera pas possible si le salarié statuaire des IEG travaille dans une entreprise publique dont le capital est détenu majoritairement par l'État.

Salarié statuaire	Conjoint	
	Entreprise publique des IEG	Entreprise privée des IEG
Fonction publique ou organisme public ou entreprise publique	Non	Oui
Entreprise privée hors IEG	Oui	Oui
Entreprise publique des IEG	Non*	Non*
Entreprise privée des IEG	Non*	Non*

*Un seul droit dans le cadre d'un couple IEG

² L'avantage analogue est un avantage dont la base de calcul est identique à l'aide proposée.



Le **sursalaire familial** n'est pas cumulable avec :

- × le supplément familial de traitement (SFT) accordé dans la fonction publique pour un même enfant,
- × un avantage analogue accordé pour un même enfant par un organisme public au sens de l'article 1^{er} du décret-loi du 29 octobre 1936.



En revanche, le versement d'un avantage analogue par une entreprise privée ne fait pas obstacle au versement du sursalaire familial.



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA Énergies
est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**