

# Les entreprises face à la dépendance

Un atelier de la C & B University d'Adding était consacré aux différentes façons pour une entreprise d'aider ses salariés face au risque de dépendance : la leur ou celle d'un proche.

**P**ar rapport à la dépendance, les entreprises ont deux approches possibles. **1/Souscrire une assurance** permettant à leurs salariés de faire face au reste à charge d'une entrée en dépendance, sachant que, pour une pension mensuelle de 1 200 € en moyenne, celui-ci atteint 1 100 € par mois en Ehpad, 600 € en cas de maintien à domicile. Outre le manque de lisibilité de ces contrats, cette solution se heurte au fait que les salariés ne sont pas demandeurs. « *Ils ne comprennent pas pourquoi ils cotiseraient à fonds perdus pour une dépendance potentielle* », souligne une Comp & Ben. Mais « *les directions sont également réticentes car elles ne souhaitent pas diminuer le salaire net pour un risque postérieur au départ en retraite* », témoigne **Denis Falcimagne**, chargé en 2006 de mettre en place un contrat collectif obligatoire en dépendance chez Thales. Pour engendrer une rente mensuelle de 700 €, il estime que la cotisation devrait s'élever à 1,5 % du PMSS (contre 0,3 % chez Thales), alors que les deux tiers des entreprises présentes lors de cet atelier sont prêtes à y consacrer moins de 1 % de leur masse salariale.

**2/Aider les salariés à prendre en charge la dépendance de leurs parents.** « *En France, 7 à 8 % de la population active sont en situation d'aide familiale* », a rappelé **Jacques Fiorentino**, directeur santé d'Itélis. Il considère que cette proportion pourrait grimper à plus de 15 % en dix ans. Pour répondre aux trois principales préoccupations de ces salariés aidants que sont le manque de temps, le stress et le sentiment de dépassement, il suggère quatre leviers d'action possibles dans l'entreprise : **1/un contrat de travail garantissant la stabilité dans l'entreprise pendant cette période**; **2/des possibilités d'aménagement de travail, voire l'adaptation du congé familial existant**; **3/un degré d'autonomie suffisant dans le travail**; **4/l'accès à des services de répit dans des conditions financières correctes.** Les trois quarts des entreprises participant à l'atelier se sont dites prêtes à aménager le temps de travail de leurs aidants, voire à rémunérer un congé spécifique, dans 40 % des cas.