



**11h15/17h – SESSION 5**

## **LE SOUTIEN ET LE RÉPIT DES FAMILLES**

*Le soutien aux proches aidants : congés et indemnisation,*

JOURNÉES THÉMATIQUES ANNUELLES DE LA SFR SANTÉ SOCIÉTÉ

## **FAMILLES, ACTEURS DU SOIN ET DE L'ACCOMPAGNEMENT?**

Sacrifices professionnels  
(rémunération /  
promotion...)

Épuisement professionnel,  
stress, perte d'efficacité,  
perte de liens avec les  
collègues

Rupture et discontinuité des  
trajectoires professionnelles



Comment le droit  
du travail prend en  
compte le proche  
aidant ?



Comment le droit  
de la sécurité  
sociale prend en  
compte le proche  
aidant ?



# Les congés



	<b>Congé de solidarité familiale</b>	<b>Congé de proche aidant</b>	<b>Congé de présence parentale</b>
<b>Date de mise en place et réformes majeures</b>	<p>Loi n° 99-477 du 9 juin 1999 visant à garantir le droit à l'accès aux soins palliatifs</p> <p>Modifié par loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels</p>	<p>Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de FSS pour 2007 (congé de soutien familial).</p> <p>Loi du du 28 déc. 2015 d'adaptation de la société au vieillissement qui remplace le congé de soutien familial par le congé proche aidant</p> <p>Modifié par loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels</p>	<p>Loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 de FSS pour 2001</p>
<b>Textes principaux</b>	<p>C. trav., art. L. 3142-6 à L. 3142-15</p> <p>L. n° 84-16, 11 janv. 1984 FPE, art. 34, 9<sup>e</sup></p> <p>L. n° 84-53, 26 janv. 1984 FPT, art. 57, 10<sup>e</sup></p> <p>L. n° 86-33, 9 janv. 1986 FPH, art. 41, 9<sup>e</sup></p>	<p>C. trav., art. L. 3142-16 à L.3142-27.</p> <p>L. n° 84-16, 11 janv. 1984 FPE, art. 34, 9<sup>e</sup> bis</p> <p>L. n° 84-53, 26 janv. 1984 FPT, art. 57, 10<sup>e</sup> bis</p> <p>L. n° 86-33, 9 janv. 1986 FPH, art. 41, 9<sup>e</sup> bis</p>	<p>C. trav., art. art. L. 1225-62 à L.1225-65</p> <p>L. n° 84-16, 11 janv. 1984 FPE, art. 40</p> <p>L. n° 84-53, 26 janv. 1984 FPT, art. 60 sexies</p> <p>L. n° 86-33, 9 janv. 1986 FPH, art. 41, 11<sup>e</sup></p>

## CONDITIONS

	Congé de solidarité familiale	Congé proche aidant	Congé de présence parentale
<b>La personne aidante</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- travailleur du secteur privé</li> <li>- travailleur du secteur public</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- travailleur du secteur privé</li> <li>- travailleur du secteur public</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- travailleur du secteur privé</li> <li>- travailleur du secteur public</li> </ul>
<b>La personne aidée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un ascendant</li> <li>- Un descendant</li> <li>- Un frère</li> <li>- Une sœur</li> <li>- Une personne partageant le même domicile</li> <li>- celui ou celle ayant désigné le bénéficiaire comme personne de confiance</li> </ul> <p>« souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le conjoint ;</li> <li>- Le concubin ;</li> <li>- Le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</li> <li>- Un ascendant</li> <li>- Un descendant</li> <li>- Un enfant dont il assume la charge</li> <li>- Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;</li> <li>- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</li> <li>- Une personne 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.</li> </ul> <p>La personne aidée doit présenter un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité</p> <p>La personne doit résider en France (à domicile ou en établissement)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfant à charge de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants</li> </ul>

## DELAI DE DEMANDES

	Congé de solidarité familiale	Congé de proche aidant	Congé de présence parentale
<b>Demande initiale</b>	Quinze jours avant le début du congé	Un mois avant le début du congé	Quinze jours avant le début du congé.
<b>Demande de renouvellement</b>	Au moins quinze jours avant le terme initialement prévu	Au moins quinze jours avant le terme initialement prévu (pour un renouvellement successif)	
<b>Urgence</b>	Immédiatement en cas d'urgence absolue	Immédiatement en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant	Immédiatement en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai

# DURÉE

	Congé de solidarité familiale	Congé proche aidant	Congé de présence parentale
<b>Durée initiale</b>	3 mois	3 mois	310 jours ouvrés (soit 14 mois), à prendre sur une période maximale de trois ans.
<b>Renouvellement</b>	Renouvelable une fois	Renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière	Renouvelable à l'issue de la période de trois ans - En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant - Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.
<b>Passage à temps partiel</b>	Oui avec l'accord de l'employeur	Oui avec l'accord de l'employeur	Oui avec l'accord de l'employeur
<b>Fractionnement (succession de périodes travaillées et de période en congé)</b>	Oui avec l'accord de l'employeur  /  Le fractionnement peut se faire sur une journée	Oui, avec l'accord de l'employeur  L'employeur doit être averti 48H avant la date où le salarié entend prendre chaque période de congé.  Le fractionnement peut se faire sur une demi-journée	Oui avec l'accord de l'employeur  L'employeur doit être averti 48H avant la date où le salarié entend prendre chaque période de congé.  Le fractionnement peut se faire sur une demi-journée
<b>Terme</b>	- Expiration de la durée  - Dans les trois jours qui suivent le décès (sans préjudice des congés pour événements familiaux)  - Date antérieure choisie par le salarié (délai de prévenance de 3 jours)	- Expiration de la durée  - Fin anticipée en cas de décès de la personne, d'admission dans un établissement de la personne aidée, de diminution importante des ressources du salarié, de recours à un service d'aide à domicile, d'un congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille  Le salarié adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions (en cas de décès ramené à deux semaines)	- Expiration de la durée  - Fin anticipée en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, de recours à un service d'aide à domicile  Le salarié adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions



## GARANTIES

	Congé de solidarité familiale	Congé de proche aidant	Congé de présence parentale
<b>Droit au congé</b>	En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le CPH statuant selon la procédure accélérée au fond	En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le CPH statuant selon la procédure accélérée au fond	Oui
<b>Ancienneté</b>	La durée du congé est prise en compte pour les avantages liés à l'ancienneté	La durée du congé est prise en compte pour les avantages liés à l'ancienneté	La durée du congé est prise en compte pour les avantages liés à l'ancienneté
<b>Reprise d'emploi</b>	A l'issue de son congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et bénéficie d'un entretien professionnel	A l'issue de son congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et bénéficie d'un entretien professionnel	A l'issue de son congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente
<b>Licenciement</b>	/	/	/



## Ordre public

- Garanties minimales imposées par le législateur

## Champ de la négociation collective

- Liberté laissée à la branche ou à l'entreprise

## Dispositions supplétives

- Dispositions applicables en cas d'absence de négociation collective

# Les indemnisations



# APA

- Le bénéficiaire de l'allocation personnalisée d'autonomie peut employer un ou plusieurs membres de sa famille, à l'exception de son conjoint ou de son concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité
- CASF, art. L. 232-7

# PCH

- l'allocataire peut employer un ou plusieurs membres de sa famille, y compris son conjoint, son concubin ou la personne avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité »
- CASF art. L. 245-12

# INDEMNISATION

	Congé de solidarité familiale	Congé proche aidant	Congé de présence parentale
<b>Prestations</b>	Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (CSS, art. L. 168-1). AJAP	Allocation journalière de proche aidant (CSS, art. L. 168-8) mise en place par LFSS du 24 décembre 2019 pour 2020, en vigueur octobre 2020. AJPA  NON CUMUL : Le salarié qui est employé par la personne aidée en tant qu'aidant familial (C. trav., art. L. 3142-18) ne perçoit pas l'allocation journalière (CSS, art. L. 168-10), mais est rémunéré :  — soit par l'allocation personnalisée d'autonomie perçue par la personne aidée, à condition qu'il ne s'agisse pas de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs (CASF, art. L. 232-7, al. 3) ; — soit par la prestation de compensation du handicap perçue par la personne aidée, y compris s'il s'agit de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs (CASF, art. L. 245-12, al. 2).	Allocation journalière de présence parentale (CSS, art. L. 544-1) AJPP  NON CUMUL : Le salarié qui perçoit un complément et majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) perçus pour le même enfant ou une prestation de compensation du handicap (PCH) liée à un besoin d'aide humaine ne peut pas percevoir l'AJPP
<b>Bénéficiaires</b>	- Salariés en congé de solidarité familiale (ou temps partiel)  - Demandeurs d'emploi ayant cessé ses recherches d'emploi  - Travailleurs indépendant ayant suspendu ou réduit son activité professionnelle	- Salariés en congé de proche aidant (ou temps partiel)  - Demandeurs d'emploi ayant cessé ses recherches d'emploi  - Travailleurs indépendant ayant suspendu ou réduit son activité professionnelle	- Salariés en congé de proche aidant (ou temps partiel)  - Demandeurs d'emploi ayant cessé ses recherches d'emploi  - Travailleurs indépendant ayant suspendu ou réduit son activité professionnelle
<b>Conditions</b>	Accompagnement de la personne visée par le congé de solidarité familiale à domicile (de l'aidé, de l'aidant, en EHPAD)  L'hospitalisation qui intervient après le début de l'accompagnement ne fait pas cesser l'indemnisation	Accompagnement de la personne visée par le congé proche aidant à domicile ou en établissement	Accompagnement de l'enfant visé par le congé de présence parentale à domicile ou en établissement
<b>Nombre maximum d'allocations journalières</b>	21 en totalité L'allocation est versée pour chaque jour, ouvrable ou non	66 en totalité et 22 par mois	310 jours en totalité sur 3 ans et 22 par mois
<b>Montant</b>	56,33 euros bruts par jour à temps plein 28,17 euros bruts en cas de temps partiel jusqu'à 42 jours	43,87 € euros par jour pour les personnes vivant en couple et 52,13 € par jour pour une personne seule  (lorsque l'AJPA est versée par demi-journée, ces montants sont réduits de moitié).	43,87 € par jour pour les personnes vivant en couple et 52,13 € par jour pour une personne seule  (lorsque l'AJPA est versée par demi-journée, ces montants sont réduits de moitié)  Complément pour frais non pris en charge par sécurité sociale ou mutuelle possible

## Article L3142-25-1 : Dons de jours de repos

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés en application du premier alinéa du présent article bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

