

## Note Fédésap « *les aidants familiaux* »

### Audition Sénat

17 mai 2018

#### Contexte

Concilier vie professionnelle et vie familiale lorsque nous aidons un proche peut nécessiter, pour un certain temps, de mettre entre parenthèses son activité professionnelle.

La Loi d'Adaptation de la Société au Vieillessement (ASV) du 28 décembre 2015 précise le statut et la nature du proche aidant. Ce dernier peut être :

- Toute personne avec ou sans lien familial avec la personne aidée qui contribue directement à son maintien à domicile de façon non professionnelle.

La loi ASV instaure également un droit au répit. Ce droit au répit permet aux proches aidants des personnes âgées en perte d'autonomie de se reposer ou de dégager du temps. Le droit au répit peut être activé quand le plafond du plan d'aide APA<sup>1</sup> de la personne aidée est atteint. Le droit au répit peut alors financer dans la limite de 500 € par an :

- L'accueil de la personne aidée dans un accueil de jour ou de nuit,
- Un hébergement temporaire en établissement ou en accueil familial,
- Un relais à domicile.

Ce statut ouvre droit à :

#### 1. Le congé de solidarité familiale<sup>2</sup>

Tout salarié peut bénéficier d'un congé de solidarité familiale dès lors qu'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. Aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise n'est exigée.

Il est important de relever que contrairement à son appellation un salarié peut demander un congé de solidarité familiale même lorsqu'il assiste un proche non membre de sa famille. En effet, ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, au salarié ayant été désigné comme personne de confiance, au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique. C'est-à-dire un proche qui n'est pas un parent.

#### *Sa durée :*

Ce congé peut avoir une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Il peut être fractionné avec l'accord de l'employeur, sans pouvoir dépasser la durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Sa durée minimale peut être d'une seule journée.

Il prend fin :

---

<sup>1</sup> APA : Allocation Personnalisée d'Autonomie

<sup>2</sup> Article L.3142-6 du Code du travail.

- Soit à l'expiration de cette période ;
- Soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux ;
- Soit à une date antérieure.

La fin de congé ne pouvant se présumer avec certitude, obligation est faite au salarié d'informer son employeur de la date prévisible de son retour, avec un préavis de trois jours francs.

Ce congé étant de droit. L'employeur ne peut s'y opposer ni le reporter.

#### *Formalité de demande :*

15 jours avant le début du congé, le salarié doit adresser à l'employeur une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise contre récépissé l'informant :

- De sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre ;
- De la date de son départ en congé ;
- Éventuellement de son souhait de fractionnement ou de transformation en temps partiel de celui-ci.

La demande de congé doit être accompagnée d'un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et en cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé peut débuter sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du salarié

En cas de fractionnement du congé, le salarié doit en outre avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé

Enfin, si le salarié souhaite renouveler son congé, il doit en avertir son employeur, par LRAR, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

#### *L'allocation journalière d'accompagnement*

Ce congé, non rémunéré, contrairement au congé du proche aidant, peut ouvrir droit sous certaines conditions au versement d'une allocation au salarié.

Pour en bénéficier le salarié doit en faire la demande en remplissant un formulaire (Cerfa 14555\*01) et l'adresser au centre national de gestion des demandes d'allocations journalières d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Cnajap)

Le montant de l'allocation est fixé à 55,37 € par jour pendant 21 jours. Il est de 27,68 € par jour pendant 42 jours si le salarié a transformé son congé de solidarité familiale en activité à temps partiel.

Bien naturellement, du fait du versement de cette allocation, le salarié en congé de solidarité familiale ou qui travaille à temps partiel dans ce cadre ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle.

## 2. Le congé de « proche aidant »<sup>3</sup>

Auparavant appelé congé de soutien familial, le congé du proche aidant élargit le champ des bénéficiaires de ce congé, applicable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Ainsi, le demandeur du congé peut avoir un lien familial avec la personne aidée, mais il peut également apporter son aide à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables

Pour bénéficier du congé de proche aidant, le salarié doit avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise et doit accompagner :

- Soit, une personne de sa famille (conjoint, concubin, partenaire de PACS, collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré, etc.) ;
- Soit, une personne âgée ou handicapée avec laquelle le bénéficiaire « réside ou 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 ».

Étant précisé que désormais, le fait que la personne aidée fasse l'objet d'un placement en établissement ou chez un tiers autre que le salarié ne fait plus obstacle à la prise de ce congé.

### *Formalité de demande :*

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de proche aidant doit informer son employeur par écrit, au moins un mois à l'avance (15 jours dans le cas du renouvellement) de sa volonté de prendre un congé de proche aidant en précisant la date de son départ en congé. En outre, le salarié doit joindre à sa demande une attestation sur l'honneur de son lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle elle réside ou entretient des liens étroits et stables.

### *Sa durée :*

Le congé de proche aidant a une durée de 3 mois, renouvelable, et ne peut pas excéder un an pour l'ensemble de la carrière. Cette restriction de durée maximale, sur l'ensemble de la carrière du salarié imposée par le législateur et que nous pouvons regretter, doit être bien mesurée par le salarié. En effet, malheureusement cela le conduit à devoir prendre en compte cette restriction dès qu'il envisage de prendre un tel congé cela a d'autant plus d'importance que s'il est le proche aidant de plusieurs personnes avec l'accord de l'employeur, le proche aidant peut utiliser son congé pour travailler à temps partiel ou encore fractionner son congé. Dans ce dernier cas, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

Enfin, le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants :

- Décès de la personne aidée ;
- Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- Diminution importante des ressources du salarié ;
- Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

---

<sup>3</sup> Articles L.3142-16 à L.3142-25 du Code du travail

Dès lors que le salarié souhaite mettre fin au congé, il doit adresser sa 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 de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines.

Malgré l'absence de rémunération (en l'absence de disposition conventionnelle plus favorable), le salarié en congé de « *proche aidant* » ne peut exercer d'activité professionnelle à l'exception de la transformation du congé en activité à temps partiel. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée, lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie ou la prestation de compensation pour personnes handicapées.

## Enjeux

- Rendre effectif l'emploi des différents congés mis à la disposition du salarié.
- Faciliter le recours à ces dispositifs dont la perte de revenu du salarié devant assister un proche constitue le principal frein.
- Faire mieux connaître la réglementation en la matière auprès des employeurs et des salariés.
- Favoriser et légaliser certaines pratiques professionnelles en la matière notamment le don de jours de repos non pris ou de RTT au bénéfice de proches aidants.

## Propositions

- Permettre la mobilisation du CET et dons de RTT ou autres dispositifs avec les deux congés évoqués supra en complément de l'allocation de solidarité au-delà d'une durée de 21 jours.
- Soutenir la proposition de loi créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap, adoptée en 1<sup>ère</sup> lecture par l'Assemblée nationale le 7 décembre 2017.
- A l'image de l'enveloppe financière alloué aux bénéficiaires de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) afin de permettre de financer un moyen de remplacement de l'aidant au titre de son droit au répit (dispositif de loi ASV) d'un montant de 500€. Permettre à l'entreprise de financer des CESU préfinancés « *proches aidants* » ne pouvant être assimilables à une rémunération (exonération de charges sociales) et ouvrant droit à un abattement de 100% des frais engagés sur l'IS. Cette mesure permettrait à l'aidant de se faire accompagner par un professionnel du Domicile, de se faire remplacer lors d'un congé « *proche aidant* », ou de reprendre une activité temps partiel.
- Généraliser la proposition ci-dessus aux aidants familiaux de personnes en situation de handicaps bénéficiaires d'allocations spécifiques type PCH (Prestation de Compensation du Handicap).
- Faire connaître ces différents dispositifs mal connus des employeurs et des salariés.

### Contact

Julien Jourdan

Directeur Général

@ : [contact@fedesap.org](mailto:contact@fedesap.org)

Tel. : 01 75 43 77 20

[www.fedesap.org](http://www.fedesap.org)