



ADDENDUM 2022

AIDANTS FAMILIAUX ET PROCHES AIDANTS

GUIDE À DESTINATION DES ENTREPRISES





Table des matières

Avant-propos

1 Qui sont les aidants ?

I. Définition

II. Portrait des aidants

- A. Leur profil en chiffres
- B. Leur vécu

2 Evolutions législatives : ce qui a changé depuis 2017

I. Le congé proche aidant

- A. Sécuriser les droits sociaux de l'aidant
- B. Favoriser le recours au congé proche aidant
- C. Création de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA)

II. Le don des jours de congé aux salariés aidants.

III. Le congé de présence parentale

IV. Autres évolutions à prendre en considération : le congé de deuil parental et congé d'hospitalisation d'un enfant

- A. Le congé de deuil parental
- B. Le congé paternité en cas d'hospitalisation après la naissance de l'enfant
- C. Le congé pour l'accompagnement des enfants atteints d'une maladie chronique ou d'un cancer

Annexes

Tableau récapitulatif des 3 dispositifs de congés pour un salarié en situation d'aidance

Bibliographie

Avant-propos

Le guide à destination des entreprises sur les salariés "[Aidants familiaux et proches aidants](#)" a été édité pour la 1^{ère} fois en 2015 puis en 2017, par l'Observatoire de la responsabilité des entreprises (Orse) et l'Union nationale des associations familiales (Unaf).

Si depuis sa première publication, les entreprises ont été de plus en plus nombreuses à traiter de cet enjeu en interne, à proposer des dispositifs à leurs collaborateurs et à faire évoluer les pratiques managériales, favorisant ainsi une culture de la bienveillance à l'égard des salariés aidants - une culture du "care" -, force est de constater que ces entreprises restent une minorité.

Celles qui mettent en place de telles politiques sont souvent les plus matures dans le domaine de la qualité de vie au travail, particulièrement sous l'angle de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, et donc de l'égalité entre les femmes et les hommes. Car sur ces thématiques liées à la parentalité, ou plus largement à la parentèle, ce sont davantage les femmes qui assument ces responsabilités familiales et sont plus impactées dans leur carrière professionnelle mais aussi en termes de charge mentale.

Il n'est donc pas étonnant de constater que sont les entreprises qui ont déjà des pratiques éprouvées en matière d'équilibre des temps de vie et de parentalité, qui s'emparent plus facilement du sujet des salariés aidants, élargissant le cadre de leurs réflexions à ce que l'on pourrait appeler la **parentalité à 360°** c'est-à-dire la considération de la parentalité tout au long du cycle de la vie du collaborateur. Ces entreprises socialement innovantes prennent alors en compte les responsabilités familiales qui incombent au salarié, leurs évolutions depuis la petite enfance jusqu'à adolescence et, plus loin encore lorsque ses enfants sont adultes, jusqu'à la grand-parentalité. Pour que le cycle soit complet, ces entreprises considèrent aussi dans la vie du salarié, les moments où celui-ci, enfant de ses parents, doit en prendre soin à son tour.

Ainsi, c'est pour accompagner un plus grand nombre de ces entreprises, qui ont compris qu'il s'agissait d'un enjeu démographique à la croisée des réflexions entre l'allongement des carrières et l'articulation vie privée/vie professionnelle, et qui souhaitent répondre aux attentes qui seront de plus en plus fortes dans les années à venir de la part des collaborateurs, que l'Orse publie un "Addendum 2021" au guide sur salariés aidants de l'Orse et de l'Unaf. Il permet de faire le point sur les chiffres concernant les aidants ainsi que sur les évolutions législatives ont eu lieu depuis 2017.

Le présent document a été rédigé par Martin Saldivar-Himes, chargée d'études, et Lydie Recorbet, chargée de missions Engagement social et sociétal, sous la direction de Géraldine Fort, déléguée générale de l'Orse.

1 Qui sont les aidants ?

I. Définition

Le Code de l'action sociale et des familles définit et distingue les proches aidants des aidants familiaux.

Définitions du Code d'action sociale et des familles :

“Est considéré comme proche aidant d'une personne âgée son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui 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.”

Article L. 113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles.

“Est considéré comme un aidant familial, pour l'application de l'article L245-12, le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle le bénéficiaire a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré du bénéficiaire, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de l'article L245-3 du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide.”

Article R. 245-7 du Code de l'action sociale et des familles.

Depuis la publication de leur guide à destination des entreprises sur les salariés “Aidants familiaux et proches aidants” en 2017, l'Orse et l'Unaf définissent l'aidant comme étant :

“La personne qui vient en aide, à titre non professionnel, pour partie ou totalement, à une personne dépendante de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne. Cette aide peut être prodiguée de manière plus ou moins régulière, sur des périodes plus ou moins longues voire de façon permanente.”

L'aidant peut donc être *“un conjoint, enfant ou parent, membre de la famille ou de l'entourage de la personne aidée. De plus, l'aidant peut cohabiter ou non avec la personne qu'il assiste.”*

La nature de l'aide peut prendre plusieurs formes : *“Soins, accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, gestion du budget, démarches administratives, coordination, vigilance/veille, soutien psychologique, communication, tâches domestiques ...”*

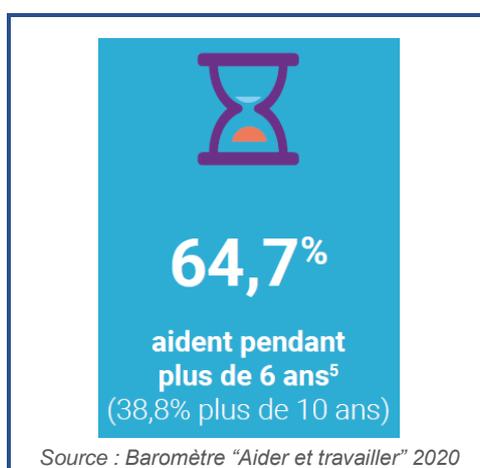
II. Portrait des aidants

A. Leur profil en chiffres

Le 6ème baromètre des aidants, publié en septembre 2020 par la fondation April et l'Institut BVA, présente en détail le portrait des aidants en France.

Selon l'étude, avec un français sur deux connaît le terme "aidant". Ceux-ci seraient plus de onze millions en France, qu'ils viennent en aide à un proche en situation d'handicap ou bien à un proche âgé et en perte d'autonomie. Cependant, six aidants sur dix ne se reconnaissent pas comme tels.

En moyenne, toujours selon les répondants à l'étude, le nombre de proches aidés s'élève à 1,8 personne.



Près d'un français sur quatre déclare apporter bénévolement de l'aide à un ou plusieurs proches dépendants.

Les femmes sont majoritairement concernées par les responsabilités d'aidant car elles représentent 58% d'entre eux.



L'enquête "Agir contre les écarts de salaire entre hommes et femmes, prendre en compte le cas des aidantes informelles", réalisée par la Ligue des droits de l'Homme (LDH) en 2016 auprès de 6000 aidants européens, montre que parmi ceux qui assument plus de deux heures par jour leur rôle d'aidant, trois quarts sont des femmes. Les femmes sont surreprésentées dans le secteur de l'aide informelle car, dans un couple hétérosexuel, leur passage à temps partiel a un moindre impact sur le revenu global du couple. Selon l'étude, parmi les aidants, les hommes gagnent en moyenne 29% de plus que les femmes.

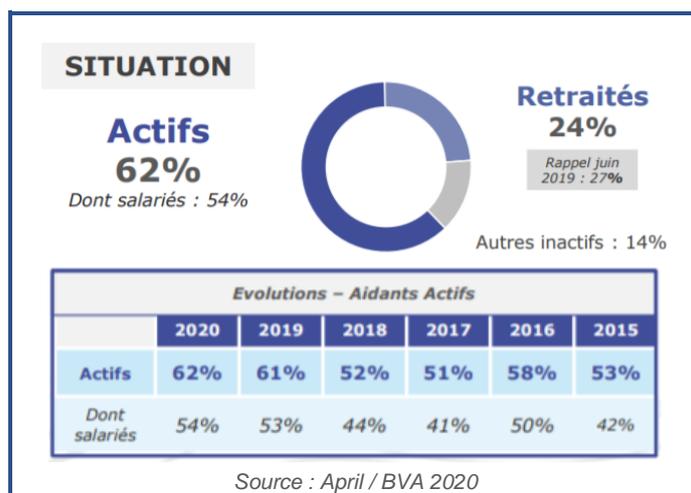


Source : LDH, 2016

L'étude souligne que sacrifier le plus petit revenu du foyer étant la norme, cela finit par avoir un impact à long terme sur les carrières et les retraites des femmes.

Dans le 2ème Baromètre "Aider et travailler" de 2020, à l'initiative de Interfacia et en partenariat avec Tilia, Responsage, Olystic et le LabRH, 150€ est le **montant de la contribution minimum mensuelle** pour 70,3% des salariés aidants. Pour 17,1% d'entre eux, cette contribution s'élève à plus de 500€.

En ce qui concerne leur situation professionnelle, une majorité des aidants font partie de la population active (62%), dont 54% sont des actifs salariés. 80% de ces actifs aidants ont aussi moins de 65 ans et 49% ont moins de 49 ans.



Dans le 2ème Baromètre “Aider et travailler”, il y a 20% de salariés aidants dans les entreprises françaises et 70,9% sont inquiets de l’impact de l’aidance sur leur travail. **50,2% des aidants actifs sans emploi ne pourraient retrouver un poste du fait de leur situation d’aidant** alors qu’en parallèle, 81,9% des aidants disent avoir acquis de nouvelles compétences.

A la lumière des différentes statistiques ci-dessus, nous comprenons mieux pourquoi le sujet émerge de plus en plus au sein des entreprises les plus innovantes socialement. En effet, alors qu’elles sont prises dans des politiques de gestion des ressources humaines, qui légalement considèrent comme senior un salarié de plus de 45 ans, mettre en œuvre des dispositifs en faveur des aidants montre qu’elles anticipent toutes les problématiques induites par l’allongement des carrières.

Si ces problématiques portent sur les conséquences de la **pénibilité** et de l’**usure professionnelle** sur la santé des salariés, elles concernent aussi l’articulation vie privée/vie professionnelle, lorsque les salariés ont des responsabilités familiales fortes, comme c’est le cas des aidants, notamment pour une « **génération pivot** », généralement vers 50 ans, qui fait face à une double responsabilité vis-à-vis de leurs enfants, encore à charge, mais aussi de leurs parents qui deviennent âgés.

C’est une problématique que les travaux menés au sein de la Chaire inclusive de l’IPAG Business School, désigne sous le terme de “**salariance.**”

“S’inscrivant dans une perspective socio-démographique marquée par le vieillissement de la population et l’explosion de la dépendance, la problématique des salariés-aidants (working ou employee caregivers) [concerne] plus de 4,5 millions de Français [...], ce fait social décrit la situation dans laquelle un individu, exerçant par ailleurs une activité salariée, prodigue de manière bénévole un soutien régulier à un membre de sa famille, ou à un proche fragilisé par des problèmes de santé graves ou chroniques et/ou étant confronté à une situation de handicap. L’aidé est une “personne aimée” avec laquelle l’aidant entretient, le plus souvent mais non exclusivement, un lien d’ordre matrimonial (conjoint-e ou compagnon/compagne), d’ascendance (parent, beau-parent, oncle, grand-parent, grand-oncle...) ou de descendance (enfant, petit-enfant, neveu...).

La salariance fait écho aux bouleversements sociaux, tels que l’allongement moyen de la durée de la vie, le report de l’âge légal de départ en retraite, le désengagement de l’Etat-Providence du secteur médico-social (et son insuffisante appréhension des défis de la prévoyance et de la dépendance) ou bien encore la crise des solidarités traditionnelles de matrice communautaire. Elle implique une redéfinition des systèmes de solidarité intergénérationnelle. L’on assiste, en effet, à une privatisation de la solidarité d’autant plus marquée qu’elle accompagne la métamorphose des familles (dislocation des noyaux familiaux avec la crise du mariage, explosion des divorces et développement simultanée du pluralisme familial”

Pour autant, notons aussi que parmi les aidants, 18% déclarent s’occuper d’un de leurs grands-parents et que **la moitié d’entre eux a moins de 35 ans.**

Ainsi, les aidants sont 79% à aider un membre de leur famille ; parmi eux, 39% s'occupent d'un de leurs parents. En ce qui concerne le type de dépendance du proche aidé, 58% des aidants assistent une personne en situation de dépendance due à son âge. 61% des aidants s'occupent d'une seule personne, tandis que 39% d'entre eux au total assistent deux ou trois personnes et sont des **multi-aidants**.



C'est le concept de "**double-aidance**". En effet, avec l'allongement de l'espérance de vie, l'évolution des modèles familiaux, les statistiques démographiques tendent à montrer que nous serons tous amenés à être aidants au moins une fois au cours de notre vie, voire plus ; parfois à différents moments de notre vie – et donc avec l'allongement des carrières, de notre vie professionnelle - et parfois en même temps. Dans la majorité des cas de figure, il y a double-aidance lorsque nous sommes amenés à nous occuper de nos parents en perte d'autonomie, qu'il s'agisse de notre père et de notre mère mais aussi de nos beaux-parents.

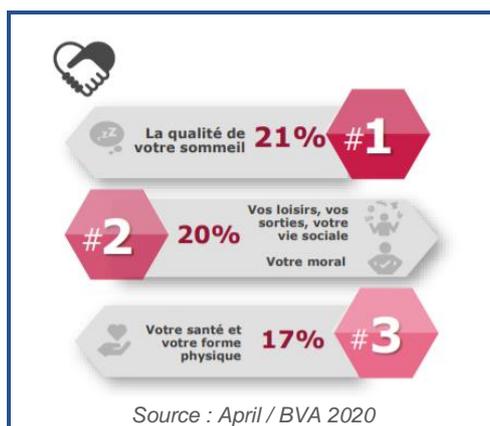
B. Leur vécu

Comprendre le vécu des aidants est essentiel afin de mesurer le poids de leurs responsabilités et d'en saisir les effets sur leur santé physique et psychologique, ainsi que sur leurs relations personnelles et professionnelles.

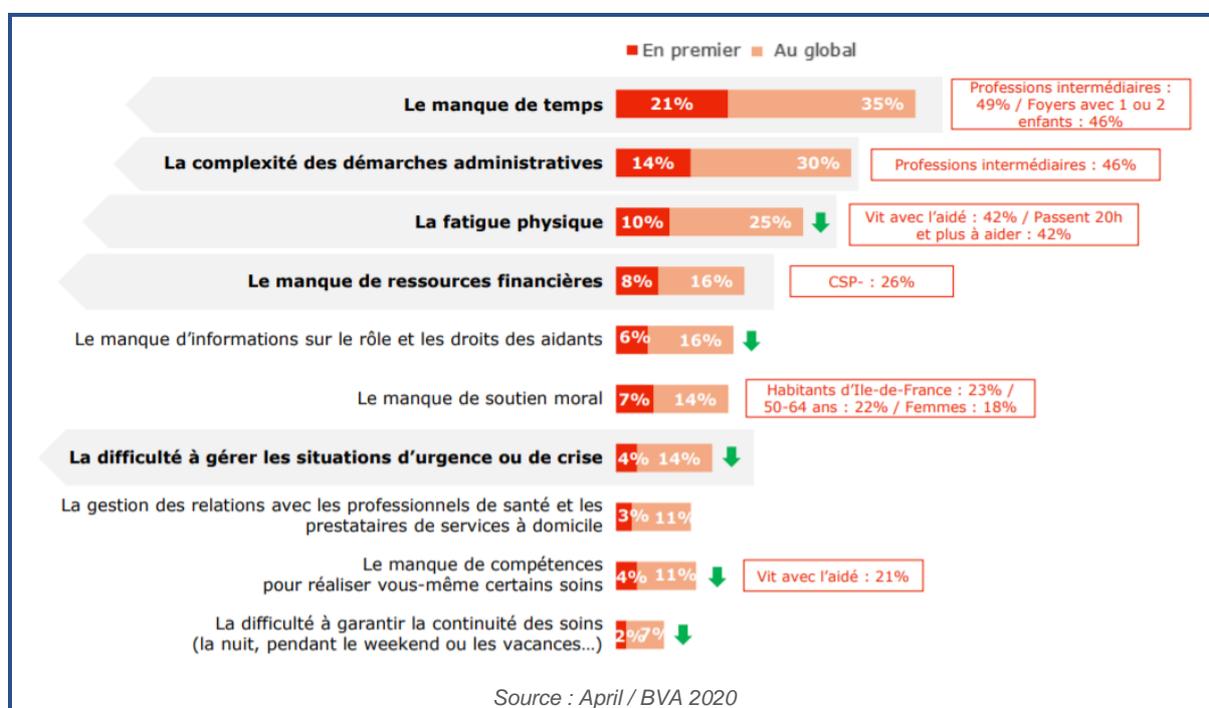
16% des aidants consacrent 20h par semaine ou plus à un ou plusieurs de leurs proches en situation de dépendance.

Le baromètre April/BVA de 2020 révèle que 85% des proches aidants déclarent que **leur situation d'aidant a eu des effets positifs sur leurs relations avec la personne aidée**. Leur investissement dans la relation aidant/aidé a aussi un effet plutôt positif sur le moral de 53% d'entre eux.

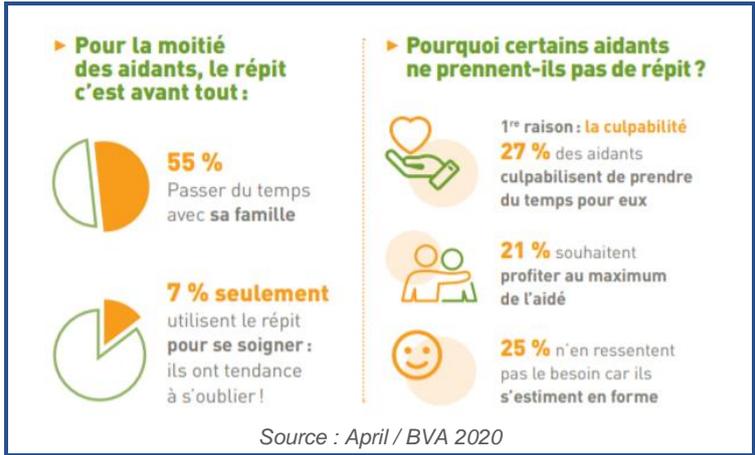
Cependant, en tête des effets négatifs, 21% des aidants déclarent que leur rôle d'aidant a eu une incidence sur leur qualité de leur sommeil, et 20% pensent qu'il en est de même pour les sorties et les loisirs.



Les principaux obstacles soulignés par les aidants enquêtés sont le manque de temps (35%), la complexité des démarches administratives (30%), ainsi que la fatigue physique (25%).



De plus, 82% des aidants estiment qu'un moment de **répit** est nécessaire au moins une fois par mois. A ce sujet, 78% des aidants déclarent effectivement prendre ce moment de répit au moins une fois par mois, et 39% arrivent à prendre du répit plusieurs fois par semaine.



2 Evolutions Législatives : ce qui a changé depuis 2017

I. Le congé proche aidant

Synthèse :

La Loi n° 2019-485 du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants s'inscrit dans le prolongement de la Loi n°2015-1776 d'adaptation de la société au vieillissement du 28 décembre 2015 qui a reconnu le rôle des aidants et a établi un devoir de soulagement pour ces derniers.

Afin de favoriser cette reconnaissance des proches aidants, la Loi du 22 mai 2019 vise à encourager le recours au congé de proche aidant, à reconnaître et accorder véritablement un droit au répit, ainsi qu'à sécuriser les droits sociaux de l'aidant via l'intégration dans la négociation collective de la mise en œuvre du congé.

Ces priorités aboutissent à la création d'une allocation journalière du proche aidant, lorsque celui-ci recourt audit congé, prévue dans la Loi de financement de la sécurité sociale de 2020 et dont les modalités ont été fixées par le décret du 2 Octobre 2020.

Créé en 2017, la durée maximale du congé proche aidant est de 3 mois, et il peut être renouvelé sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Le décret élargit ses modalités d'application et ce congé concerne désormais tous les salariés du secteur privé, public, ainsi que les indépendants et les demandeurs d'emploi, **sans condition d'ancienneté**.

Le salarié peut être indemnisé grâce à l'**Allocation journalière du proche aidant (AJPA)** qui peut être versée à la demi-journée.

A. Sécuriser les droits sociaux de l'aidant.

La Loi du 22 mai 2019 prévoit une sécurisation des droits sociaux des aidants grâce aux mesures suivantes :

- L'aménagement des congés du proche aidant : l'entreprise doit prévoir les conditions de mise en œuvre du congé de proche aidant, cette obligation devant être actée dans **une convention ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise**, qui "détermine" :
 - La durée maximale du congé ;
 - Le nombre de renouvellements possibles ;
 - Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement ainsi que la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé ;
 - Les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel' selon l'article L. 3142-26 du Code du travail révisé par la Loi du 22 mai 2019.

- **L'ouverture du dossier médical partagé** : le proche aidant est aussi reconnu comme un auxiliaire de santé non professionnel aux côtés du personnel soignant et du médecin. Dans cette optique, la Loi du 22 mai 2019 ouvre le dossier médical partagé de la personne aidée au proche aidant, qui peut être inscrit sur le dossier de la personne aidée **et inversement**. Les informations du dossier médical sont ainsi partagées par la personne aidée, l'aidant désigné et le médecin traitant.

B. Favoriser le recours au congé de proche aidant.

Le texte de loi ouvre aussi aux proches aidants salariés du privé ou du public, des droits sociaux supplémentaires pour leur permettre de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle par, entre autres, l'aménagement du congé de proche aidant mais aussi la reconnaissance d'un droit au répit.

Cette action s'articule autour de :

- L'extension de l'accès au congé du proche aidant. En faisant de ce congé un sujet de négociation dans les entreprises, la Loi leur permet de prendre des dispositions plus favorables aux salariés et le recours au congé se trouve ainsi facilité.

De plus, **les conditions d'ancienneté pour pouvoir bénéficier du congé sont supprimées**. Avant, le salarié devait justifier d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise (article L.3142-16, modifié par la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9). L'article 68 de la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 supprime cette condition d'ancienneté, et par conséquent le contenu de l'article L. 3142-16 du Code du travail.

La Loi de financement de la sécurité sociale prévoit aussi la création de l'Allocation journalière du proche aidant, visant à limiter la perte de salaire induite par le recours au congé, en indemnisant celui-ci.

- **La reconnaissance du droit répit pour les aidants**. Ce droit au répit peut se décliner par la mise en place d'une journée où l'aidant peut confier la personne aidée à une structure d'accueil de jour ou aller en vacances avec l'aidé dans un établissement spécialisé avec le personnel soignant permettant à la personne aidée et l'aidant de séjourner dans un cadre médicalisé et sûr, donc de se reposer. Autre solution de répit, ce peut être aussi du "**relayage**", équivalent de la pratique québécoise de "**baluchonnage**", c'est-à-dire permettre à l'aidant de se reposer en bénéficiant d'un relais tout au long de son absence par un professionnel, 24h/24, au domicile de son proche aidé.

C. Création de l'Allocation journalière du proche aidant (AJPA)

Avant :

Le Décret n° 2016-1554 du 18 novembre 2016 relatif au congé de proche aidant était déjà une avancée par rapport au congé de soutien familial (que le congé de proche aidant est venu réformer et remplacer), et élargissait les bénéficiaires de ce type de congé aux aidants sans

lien de parenté avec la personne qu'ils aident, ainsi qu'aux aidants de personnes accueillies en établissement. Il instaurait également la possibilité, pour le salarié, de transformer ce congé en période d'activité à temps partiel et assouplissait ses modalités d'utilisation en permettant son fractionnement. **Cependant, ce dernier n'était pas indemnisé.**

Ce qui a changé :

- **La création d'une allocation**, inexistante auparavant. L'article 68 de la Loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2020 instaure une AJPA permettant d'indemniser les bénéficiaires (salariés, travailleurs indépendants, fonctionnaires et chômeurs indemnisés) et versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF) ou les caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA).
- Les conditions d'ancienneté pour pouvoir bénéficier du congé proche aidant ayant été supprimées, **l'allocation est rendue, elle aussi, accessible sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.**

Rappel des prestations sociales existantes avant 2017 :

Comme déjà détaillé dans le guide "Aidants familiaux et proches aidants" de 2017, la **Prestation de compensation du handicap (PCH)** et l'**Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)**, permettent de dédommager un proche aidant à condition qu'il réduise ou abandonne son activité professionnelle.

La PCH permet aussi de salarier l'aidant.

En ce qui concerne les personnes âgées dépendantes, elles peuvent bénéficier de l'**Aide personnalisée d'autonomie (APA)**. Cependant, aucun dédommagement n'est prévu pour l'aidant sauf si le proche aidant (hors conjoint, concubin et personne ayant conclu un PACS) est salarié dans le cadre de l'APA.

Des droits spécifiques :

Les aidants exerçant une activité à temps partiel ou se consacrant de manière permanente à leur rôle d'aidant bénéficient de l'affiliation gratuite et obligatoire à l'**Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)**. Cette affiliation est également de droit si la personne bénéficie de l'allocation journalière dans le cadre du congé de présence parentale. De plus, les aidants ayant interrompu leur activité professionnelle pour se consacrer à l'activité d'aidant pendant au moins 30 mois consécutifs bénéficient d'une retraite à taux plein dès 65 ans.

En détail :

Les démarches pour pouvoir bénéficier de l'allocation sont les suivantes :

- *“Adresser leur demande au moyen d'un formulaire homologué en vigueur à leur organisme débiteur des prestations familiales lorsqu'elles ou un membre de leur foyer sont allocataires ;*
- *Dans les autres situations, ces personnes adressent ce formulaire à l'organisme débiteur des prestations familiales déterminé en application des dispositions de l'article R. 514-1 du Code de la sécurité sociale.*

La demande d'allocation est accompagnée des pièces prévues aux 3° et 4° de l'article D. 3142-8 du Code du travail, à savoir :

- Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
- Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du Code de l'action sociale et des familles.”

Précisions :

- Le nombre maximal d'AJPA versé par mois, est fixé à 22.
- Le décret fixe les valeurs maximales de l'AJPA : 43,83 €/jour pour les personnes vivant en couple (11,335% de la Base mensuelle de calcul des allocations familiales : BMAF) ; 52,08 €/jour pour les personnes vivant seules (13,467% de la BMAF).
- Le nombre maximal d'AJPA, pour l'ensemble de la carrière, a été fixé par la Loi de financement de sécurité sociale pour 2020 à 66 (soit 3 mois sur une base de 22 jours par mois)
- En cas de décès du proche aidant, l'allocation journalière du proche aidant cesse d'être due à compter du jour suivant le décès.
- En cas de décès de la personne aidée (article D. 168-17), l'allocation journalière du proche aidant continue d'être versée pour les jours d'interruption d'activité pris au cours du mois, dans la limite du mois civil du décès et du nombre maximum de jours prévu à l'article L. 168-9 du Code de la sécurité sociale.
- Cette allocation ne sera pas versée si le proche aidant est employé par la personne aidée en qualité d'aidant salarié (article L. 168-10 du Code de la sécurité sociale), au travers des prestations citées plus haut de l'APA et de la PCH.
- Cette allocation n'est pas cumulable non plus avec :
 - L'indemnisation d'un congé maternité ;
 - L'indemnisation d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant ;
 - Un arrêt de travail maladie ;
 - Un arrêt de travail consécutif à un accident du travail
 - L'allocation aux adultes handicapés (AAH)
 - La prestation partagée d'éducation de l'enfant
 - Le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé perçus pour le même enfant
 - Les indemnités servies aux demandeurs d'emploi
 - L'allocation journalière de présence parentale (AJPP)
 - L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

II. Le don des jours de congé aux salariés aidants

Synthèse :

Suite à la publication de la **Loi n°2018-84 du 13 février 2018**, les salariés peuvent désormais donner des jours de repos non pris à leurs collègues en situation d'aide, que ceux-ci s'occupent d'un enfant malade, d'une personne en perte d'autonomie, ou bien d'une personne handicapée, et tous les jours de repos sont concernés par cette nouvelle loi, c'est-à-dire congés payés (CP) comme jours dus à la réduction du temps de travail (RTT).

Cette loi s'inscrit dans le prolongement de la loi dite "Mathys" du 10 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade. Le décret d'application n° 2018-874 du 9 octobre 2018 **élargit ce dispositif aux agents de la fonction publique**.

Avant :

Il s'agit ici d'une extension de la loi "Mathys" du 10 mai 2014, qui permettait déjà le don des jours de repos non pris de la part des collègues de travail aux parents d'un enfant gravement malade, anonymement et sans contrepartie.

L'enfant doit être "*âgé 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 et des soins contraignants*" (articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 nouveaux du Code du travail).

Ce qui a changé :

Les salariés peuvent désormais donner leurs jours de congé aussi à leurs collègues aidants, que ceux-ci aident une personne handicapée ou une personne âgée et en perte d'autonomie. Par conséquent, la Loi du 22 mai 2018 élargit le périmètre des bénéficiaires du dispositif de don de jours de congé.

Le dispositif est aussi étendu, par décret, au secteur public.

En détail :

- **Bénéficiaires** : Tous les salariés aidants de l'entreprise, à savoir des personnes venant en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou en situation de handicap, peuvent bénéficier du dispositif de don de congés. Cependant, l'aidé doit être :
 - Un conjoint/concubin/partenaire lié par un pacte civil de solidarité
 - Un ascendant/descendant de l'aidant
 - Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du Code de la sécurité sociale
 - Un collatéral jusqu'au 4ème degré
 - Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4ème degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité

- Une personne âgée ou handicapée 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.
- **Forme du don** : Selon l'article L. 3142-25-1 du Code du travail, *“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 (...)”*
- **Rémunération du salarié bénéficiaire** : Le salarié aidant bénéficiant des jours de congé maintient sa rémunération pendant sa période d'absence, qui est assimilée à une période de travail effectif. De plus, le salarié conserve le bénéfice des avantages acquis avant le début de sa période d'absence et le maintien des droits et cotisations à la Sécurité sociale (assurance maladie, retraites...).

III. Le congé de présence parentale

Synthèse :

La **Loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019** de financement de la sécurité sociale pour 2020 permet aux personnes assumant la charge d'un enfant gravement malade et/ou lourdement handicapé de fractionner leurs journées de congé. Elle modifie aussi les délais de prévenance.

La **Loi n° 2021-1484 du 15 novembre 2021** visant à améliorer les conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu double le congé et donne la possibilité au salarié de renouveler le congé de présence parentale avant même le terme du 1^{er} congé, dans les mêmes conditions d'accès.

Avant :

Selon l'article L. 544-1 du Code du travail, a droit à l'**allocation journalière de présence parentale (AJPP)** *“la personne qui assume la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants”*.

Jusque-là, le congé de présence parentale était au maximum de 310 jours ouvrés et aucun de ces jours ne pouvait être fractionné

En outre, le salarié devait adresser une demande d'avis à son employeur 15 jours avant son intention de prendre le congé et l'informer des jours de congé qu'il souhaitait prendre 48h avant.

Ce qui a changé :

L'article L. 1225-62 du Code du travail a été modifié pour permettre *“lorsque le nombre maximal de jours de congés [... est atteint ...] et qu'un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant attestant le caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue est confirmé par un accord explicite du service du contrôle médical prévu à l'article L. 315-1 du Code de la sécurité sociale [... , le congé] peut être renouvelée une fois au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, et ce avant la fin du terme initialement”*

La modification à l'article L 544-6 du Code de la sécurité sociale offre la **possibilité de fractionner le congé par “½ journée” ou d'utiliser le congé dans le cadre d'une activité à temps partiel**, avec l'accord l'employeur.

Les modalités de dépôt de la demande auprès de l'employeur sont simplifiées et ne se font plus nécessairement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Le délai de prévenance de 48h est maintenu chaque fois que le salarié souhaite prendre une demi-journée, un jour ou plusieurs jours de congé. Cependant, **aucun délai de prévenance n'est exigé “en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié”** bénéficiaire du congé (article L.1225-63 du Code du travail).

IV. Autres évolutions à prendre en considération : le congé de deuil parental et congé d'hospitalisation d'un enfant

A. Le congé de deuil parental

Synthèse :

La **Loi n°2020-692 du 8 juin 2020** prévoit la création d'un nouveau congé de deuil en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans. Il concerne l'un ou l'autre ou les deux parents, ainsi que la ou les personnes qui avaient la charge effective et permanente d'une personne décédée avant l'âge de 25 ans.

Le décret du 8 octobre 2020 définit ses modalités d'application. Le salarié ou agent de la fonction publique a droit à un congé de deuil de 8 jours (fractionnable) et cumulable avec le congé de décès qui, depuis le 1er juillet 2020, a été porté de 5 à 7 jours.

Ce congé peut être pris dans le délai d'un an à partir du décès de l'enfant.

En détail :

Il est également possible de recourir au congé de deuil parental lorsqu'un enfant n'est pas né vivant mais a atteint le seuil de viabilité fixé par l'Organisation mondiale de la santé (naissance après 22 semaines d'aménorrhée ou un poids du fœtus de 500g).

Le congé de deuil parental peut aussi être fractionné et le décret du 8 octobre 2020 en précise les modalités : il peut être pris en deux ou trois périodes au maximum et d'une durée minimale d'une journée chacune. Le salarié doit informer l'employeur au moins 24 heures avant le début de chaque période d'absence.

Sa durée peut être portée à 15 jours, pour les travailleurs indépendants, praticiens ou auxiliaire médicaux, en situation de chômage indemnisé ou de maintien de droit aux prestations de l'assurance maladie.

Le nouvel article L. 331-9 du Code de la sécurité sociale établit que lorsque le salarié prend son congé de deuil, il a le **droit au versement d'une indemnité journalière équivalente à celle prévue dans le congé maternité.**

Cependant, ces indemnités ne sont **en aucun cas** cumulables avec :

- L'indemnisation des congés maladie
- L'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption
- Les indemnités journalières liées aux accidents du travail/maladies professionnelles
- Les indemnités servies des demandeurs d'emploi (l'assurance chômage ou le régime de solidarité)

B. Le congé paternité en cas d'hospitalisation après la naissance de l'enfant

Synthèse :

Un nouveau congé de parentalité en cas d'hospitalisation a été créé suite à la publication du **décret du 25 juin 2019**. Le congé concerne donc le père de l'enfant en cas d'hospitalisation de l'enfant. Le partenaire vivant avec la mère de l'enfant peut également bénéficier de ce dispositif. La durée du congé est de **30 jours consécutifs maximum**.

En détail :

Le salarié informe son employeur des raisons de son absence, **sans délai de prévenance**, en transmettant un document justifiant l'hospitalisation de l'enfant. L'employeur ne peut s'opposer à la demande du salarié. Le salarié doit aussi préciser les dates de son absence à son employeur, incluant le début et la fin du congé qu'il souhaite prendre.

La durée maximale du congé est de 30 jours calendaires consécutifs, et **peut s'ajouter au congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours** (18 jours dans le cas de deux enfants ou plus), lui-même pouvant se cumuler avec le congé de naissance de 3 jours.

Il doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

A noter :

À partir du 1er juillet 2021, **la durée du congé de paternité est portée de 11 à 25 jours**. La durée du congé reste de 11 jours pour une naissance intervenant avant cette date mais sera de 25 jours pour tous les enfants nés avant le 1er juillet 2021 alors que leur naissance était prévue après.

Pour être indemnisé, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- Posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la date du début du congé
- Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des trois mois précédant le début du congé (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 10 403,75 € au cours des 6 derniers mois précédant le début du congé)
- Cesser toute activité salariée, même en cas de travail pour plusieurs employeurs. En cas de demande de congé chez un employeur et de poursuite de l'activité chez l'autre, la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) peut réclamer le remboursement de la somme versée
- En cas d'activité saisonnière ou discontinuée, le salarié doit justifier d'avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 derniers mois précédant le début du congé. La CPAM verse les indemnités du congé, dont le calcul est fait en fonction du salaire journalier de base du salarié.

C. Le congé pour l'accompagnement des enfants atteints d'une maladie chronique ou d'un cancer

Synthèse :

Un nouveau congé créé par la **loi du 17 décembre 2021** permet à un salarié parent d'un enfant atteint d'une pathologie chronique nécessitant **un apprentissage thérapeutique** ou atteint d'un cancer, de pouvoir bénéficier d'un congé spécifique lors de l'annonce de la maladie de 2 jours minimum.

En détail :

Ce nouveau congé étend le congé déjà accordé un salarié lors de l'annonce de la survenue d'un handicap chez son enfant. En France, entre 1,5 et 4 millions d'enfants de 0 à 20 ans seraient atteints de maladies chroniques, et 2 500 enfants environ sont diagnostiqués porteurs d'un cancer.

Il est assimilé et rémunéré comme du temps de travail effectif et peut être suivi d'un congé de présence parentale

On entend par « apprentissage thérapeutique » un traitement médicamenteux lourd ou la nécessité pour l'enfant d'être hospitalisé. Cette notion inclut aussi l'idée que, les parents comme l'enfant, doivent bénéficier de temps pour apprendre à utiliser et à suivre le traitement et à vivre avec.

D'une durée minimale de 2 jours une convention collective un accord de branche ou un accord d'entreprise pour en prévoir une durée supérieure.

A noter :

La liste des pathologies ouvrant le droit à ce nouveau congé reste encore à établir par décret.

ANNEXES

Tableau récapitulatif des 3 dispositifs de congés pour un salarié en situation d'aide

En dehors du don de congé d'un collaborateur pour un autre, il s'agit des 3 congés que peuvent demander des salariés qui assistent :

- Un proche dépendant : congé de proche aidant
- Un enfant handicapé : congé de présence parentale
- Un proche en fin de vie : congé de solidarité familiale.

(cf. page suivante)

	Congé proche aidant	Congé de présence parentale	Congé de solidarité familiale
Situation	Assister un proche dépendant soit une personne handicapée justifiant d'une incapacité permanente au moins égal à 80 % ou une personne classée en GIR 3, y compris si celle-ci est en établissement	Assister un enfant de moins de 20 ans gravement malade, handicapé ou accidenté rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants	Assister un proche en raison de la gravité de son état de santé à savoir une personne dont le pronostic vital est engagé ou en phase avancée ou terminale d'une pathologie, quelle qu'en soit la cause
Bénéficiaire	Avant : Tout salarié justifiant d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise Aujourd'hui : Tout salarié sans justification d'ancienneté	Tout salarié sans condition d'ancienneté dont l'enfant est à charge au sens des prestations familiales	Tout salarié sans condition d'ancienneté.
Lien requis avec la personne aidée	<ul style="list-style-type: none"> • Conjoint, concubin ou PACS ; • enfant dont il assure la charge effective et permanente ; • collatéral jusqu'au 4ème degré par filiation ou de l'autre membre du couple ; • ascendant, descendant ou allié ; • personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec qui la relation d'aide est étroite, stable, régulière et non professionnelle. 	Enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants	<ul style="list-style-type: none"> • Ascendant, descendant ; • frère ou sœur ; • personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ; • personne de confiance.
Durée	Max. 3 mois, renouvelable dans la limite d'1 an sur l'ensemble de la carrière professionnelle du salarié. Possibilité de le prendre sous la forme de temps partiel ou fractionné (sous conditions et accord de l'employeur).	Bénéfice d'un « capital » de 310 jours ouvrés (soit 14 mois) de congé pris dans une période dont la durée est de 3 ans pour un même enfant. Le congé est renouvelable, dans les mêmes conditions, une 2 ^{ème} fois avant même la fin du délai accordé pour le 1 ^{er} congé	Total max. de 3 mois, renouvelable une fois. Possibilité de le prendre sous la forme de temps partiel ou fractionné (sous conditions et accord de l'employeur).
Formalité de demande	Début et renouvellement à l'initiative du salarié. Tout moyen conférant, sous un délai d'1 mois, date certaine : lettre ou courrier électronique avec AR, par exemple + déclaration sur l'honneur de l'aide apportée à la personne aidée et de ne pas avoir déjà bénéficié de la totalité du congé au cours de sa carrière + copie de la décision justifiant le taux d'incapacité ou d'attribution de l'APA. Prévoir un délai de 15 jours en cas de renouvellement et 48h min. en cas de congé fractionné ou à temps partiel. En cas d'urgence et sous conditions, le congé peut débuter sans délai. Ne peut être refusé ou reporté par l'employeur	Lettre AR au moins 15 jours avant la date avec justificatifs ou lettre remise en main propre contre décharge au moins 15 jours avant le début du congé + certificat médical confirmant la gravité de la maladie et la nécessité d'une présence. Ne peut être refusé ou reporté par l'employeur. Aujourd'hui : les modalités de formulation de la demande d'avis auprès de l'employeur sont simplifiées et se font par tout moyen. Aucun délai de prévenance ne peut être exigé en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant.	Début et renouvellement à l'initiative du salarié. Tout moyen permettant de justifier de la date de la demande : lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple + certificat médical attestant du pronostic vital en jeu. Prévoir un délai de 15 jours en cas de renouvellement. Ne peut être refusé ou reporté par l'employeur.
Rémunération	Avant : non rémunéré. Aujourd'hui : création de l'Allocation journalière de proche aidant (AJPA), dont le montant est fixé à : <ul style="list-style-type: none"> • 52,08 € pour un aidant qui vit seul ; • 43,83 € pour une personne vivant en couple (au 01/05/2021) 	Versement par la CAF d'une AJPP (Allocation journalière de présence parentale). Il est versé autant d'allocation que de jours d'absence pris, dans la limite de 22 allocations par mois. Aujourd'hui : il est possible de fractionner le congé par "½ journées" ou d'utiliser le congé dans le cadre d'une activité à temps partiel. Le montant est de : <ul style="list-style-type: none"> • 52,12 €/jour max si l'allocataire vit seul ; • 43,87 € s'il vit en couple (au 01/05/2021) Un complément peut être octroyé sous conditions de ressources.	Versement par la CPAM d'une allocation journalière d'accompagnement d'un proche en fin de vie (hors hospitalisation). Cette allocation est aussi ouverte à certains travailleurs non-salariés et demandeurs d'emploi, sous conditions: <ul style="list-style-type: none"> • 56,33 € par jour pour 21 jours max ou • 28,17 € pour 42 jours max si temps partiel (au 01/05/2021).
Droits liés à l'ancienneté	Oui	Non	Oui
Maintien des droits à l'assurance maladie	Oui	Oui	Oui
Droits à la retraite de base	Affiliation à titre gratuit pour les bénéficiaires sous certaines conditions.	Affiliation à titre gratuit pour les bénéficiaires sous certaines conditions.	Affiliation à titre gratuit pour les bénéficiaires sous certaines conditions.
Droits aux retraites complémentaires	Non. Affiliation possible dans le cadre d'un accord d'entreprise touchant l'ensemble des salariés concernés. Possibilité pour l'employeur de prendre à sa charge les parts salariales et patronales des cotisations dans la limite de 6 mois.	Non Affiliation possible dans le cadre d'un accord d'entreprise touchant l'ensemble des salariés concernés. Possibilité pour l'employeur de prendre à sa charge les parts salariales et patronales des cotisations dans la limite de 6 mois.	Non Affiliation possible dans le cadre d'un accord d'entreprise touchant l'ensemble des salariés concernés. Possibilité pour l'employeur de prendre à sa charge les parts salariales et patronales des cotisations dans la limite de 6 mois.

Remplace le tableau p.30 du guide Orse /Unaf

Bibliographie

Association Française des aidants, [Fiche pratique "être dédommagé en tant qu'aidant"](#), consultée le 04/05/2021

Assurance Maladie, [Congé de deuil parental](#), publié le 29/12/2020, consulté le 04/05/2021

Assurance Maladie, [Congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation de l'enfant](#), publié le 02/01/2021, consulté le 04/05/2021

Bruna, M.G., Montargot, N., Bellami, F., [Les nouveaux chemins de l'inclusion, ou les défis pluriels de la salarience](#), Chaire "Entreprise Inclusive" IPAG Business School, 2020

Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA), [Aidants : le don de jours de repos est désormais possible pour les fonctionnaires](#), consulté le 04/05/2021

Fondation April et Institut BVA, [6e baromètre des aidants](#), 2020

Interfacia, Tilia, Responsage, Olystic, LabRH, 2e Baromètre "Aider et Travailler", 2020

Légifrance, [LOI n° 2019-485 du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants \(01\)](#), publié le 23/05/2019, consulté le 04/05/2021

Légifrance, [LOI n° 2021-1484 du 15 novembre 2021 visant à améliorer les conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu](#), publiée le 16/11/2021, consulté le 22/11/2021...

LegiSocial, [Congé de proche aidant : le décret qui fixe l'allocation journalière est publié](#), publié le 06/10/2020, consulté le 04/05/2021

LegiSocial, [Le congé de présence parentale est modifié par la LFSS pour 2020](#), publié le 20/01/2020, consulté le 04/05/2021

LegiSocial, [Les salariés peuvent donner des jours de repos aux salariés aidants familiaux](#), publié le 28/02/2018, consulté le 04/05/2021

LégiSocial, [Nouveau congé pour l'accompagnement des enfants atteints d'une maladie chronique ou d'un cancer](#), publié le 15/12/2021, consulté le 10/01/2022

Ligue des Droits de l'Homme, [Aidantes informelles : agir contre les écarts de salaires femmes/hommes](#), Livret vie active – vie d'aidant, 2016

Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance, [Loi n° 2019-485 du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants](#), in La lettre de la DAJ, numéro 275, publié le 6 juin 2019, consulté le 04/05/2021

Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées, [Prestation de Compensation du Handicap \(PCH\)](#), publié le 23/06/2016, consulté le 04/05/2021

Summa, F., [Les droits sociaux des aidants familiaux salariés](#), in Village de la Justice, publié le 30/08/2019, consulté le 04/05/2021



Cet addendum est une mise à jour qui vient compléter le guide Orse-Unaf sur les salariés "[Aidants familiaux et proches aidants](#)" à retrouver sur le site de l'Orse.

Téléchargez aussi depuis le site de l'Orse, [la BD](#), un outil de sensibilisation grand public, pour les décideurs au sein des entreprises comme pour les collaborateurs.