

CIDES

Chorum Initiatives pour le Développement de l'Economie Sociale



Protection sociale

service juridique 22/03/10

Dispositif d'accompagnement de fin de vie

les congés pour les aidants familiaux
guide pratique

sommaire

qu'est-ce qu'un aidant familial p 3
le congé de solidarité familiale p 4
le congé de soutien familial p 6
le congé de présence parentale p 9

qu'est-ce qu'un aidant familial ?

L'aidant familial est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, en partie ou totalement, à une personne âgée dépendante ou une personne handicapée de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne.

Cette aide régulière est permanente ou non.

Elle peut prendre différentes formes comme le « nursing », les soins, l'accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, les démarches administratives, la coordination, la vigilance, le soutien psychologique, les activités domestiques...

L'activité de l'aidant familial peut se dérouler au domicile du proche qui est aidé ou à son domicile s'il accueille la personne aidée.

Il existe trois types de congés familiaux :

- ▶ **le congé de solidarité familiale** : ce dispositif permet de s'absenter pour assister un proche en raison de la gravité de son état de santé
- ▶ **le congé de soutien familial** : ce dispositif permet de suspendre son activité pour s'occuper d'un proche dépendant
- ▶ **le congé de présence parentale** : ce dispositif permet de s'absenter pour s'occuper d'un enfant à charge, gravement malade, handicapé ou accidenté.

le congé de solidarité familiale

SOURCES : Code du travail (Art. L3142-16 à L3142-2 & Art. D3142-6 à D3142-8)

1. Les bénéficiaires

Le congé de solidarité familiale (ex congé d'accompagnement de fin de vie) est ouvert à tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

Le congé peut, avec l'accord de son employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

2. La durée du congé

Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

3. La démarche à suivre par le salarié

Le salarié doit adresser à l'employeur, au moins 15 jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. En cas de renouvellement du congé (ou de son activité à temps partiel), il doit respecter la même procédure.

Il doit joindre à la lettre un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, et attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

Le congé de solidarité familiale peut débuter sans délai, dès la date de réception par l'employeur de la lettre du salarié, en cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical.

4. L'interdiction d'exercer une activité professionnelle

Pendant toute la durée du congé de solidarité familiale ou du temps partiel, le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

5. L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

La loi du 2 mars 2010 visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie permet aux bénéficiaires du congé de solidarité familiale de percevoir une allocation durant tout ou partie de la prise de congé.

Par ailleurs, il devient possible de fractionner la prise du congé de solidarité familiale.

L'entrée en vigueur de ces nouvelles mesures est subordonnée à la publication d'un décret. L'allocation devrait s'élever à un montant de 48,92€ par jour accordée pendant 21 jours.

6. La fin du congé

Le congé de solidarité familiale prend fin :

- ***soit à l'expiration des 3 mois,***
- ***soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne assistée,*** indépendamment des congés pour événements personnels ou familiaux,
- ***soit à une date antérieure.***

Le salarié doit informer son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.

A l'issue du congé (ou de la période d'activité à temps partiel), le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

le congé de soutien familial

*SOURCES : Code du travail (Art. L3142-22 à L3142-31 & Art. D3142-9 à D3142-13),
Code de la sécurité sociale (Art. L378-1 & L381-1)*

1. Principe

Le congé de soutien familial permet à toute personne qui le souhaite, sous certaines conditions, de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'un membre de sa famille handicapé ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

2. Les bénéficiaires

Le congé de soutien familial est ouvert au salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 2 ans dans l'entreprise.

La personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité peut être :

- son conjoint, son concubin ou la personne avec laquelle elle a conclu un pacte civil de solidarité (PACS),
- son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au quatrième degré (frères, sœurs, tantes, oncles, cousins, cousines, neveux, nièces...),
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, son concubin ou de la personne avec laquelle elle a conclu un PACS.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière, et résider soit chez elle, soit chez le salarié bénéficiant du congé. Elle ne peut donc pas faire l'objet d'un placement en établissement ou chez un tiers autre que le salarié bénéficiant du congé.

3. La durée du congé

Le congé de soutien familial est d'une durée de 3 mois, renouvelable. Il ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle du salarié.

4. La rémunération

Le congé de soutien familial n'est pas rémunéré.

5. La démarche à suivre par le salarié

Pour bénéficier du congé de soutien familial, le salarié adresse à son employeur, au moins 2 mois avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remet en main propre une lettre contre décharge l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre et de la date de son départ en congé.

Il doit lui remettre les documents suivants :

- une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée,
- une déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de soutien familial (ou, s'il a déjà bénéficié de ce congé, la durée de celui-ci),
- une copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %, lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé,
- une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes I et II de la grille nationale, lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie.

En cas de renouvellement du congé de façon successive, le salarié doit avertir son employeur de cette prolongation au moins un mois avant le terme initialement prévu, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Si le renouvellement n'est pas successif, le salarié applique la même procédure que pour une première demande.

Le délai d'un mois prévu pour prévenir l'employeur peut être abaissé à 15 jours en cas :

- d'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, attestée par certificat médical,
- de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

6. La fin anticipée du congé

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de soutien familial ou y renoncer en cas :

- de décès de la personne aidée,
- 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 pour assister la personne aidée,
- de congé de soutien familial pris par un autre membre de la famille.

Dans ce cas, le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions. Le délai est ramené à 15 jours en cas de décès de la personne aidée.

7. La fin du congé

A l'issue du congé de soutien familial, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé de soutien familial est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

8. L'interdiction d'exercer une activité professionnelle pendant le congé

Le salarié en congé de soutien familial ne peut exercer aucune activité professionnelle. Toutefois, le salarié bénéficiant du congé de soutien familial peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

Lorsque la personne aidée est bénéficiaire de l'APA, elle peut employer un ou plusieurs membres de sa famille, à l'exception de son conjoint, de son concubin ou de la personne avec laquelle elle a conclu un PACS.

Lorsque la personne aidée est bénéficiaire de la PCH, elle peut employer un ou plusieurs membres de sa famille, y compris son conjoint, son concubin ou la personne avec laquelle elle a conclu un PACS.

9. L'orientation professionnelle du salarié

Le salarié qui suspend son activité par un congé de soutien familial a droit à un entretien concernant son orientation professionnelle avec son employeur avant et après son congé.

10. Le droit individuel à la formation du salarié

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF), la période d'absence du salarié durant le congé de soutien familial est intégralement prise en compte.

11. L'affiliation à l'assurance vieillesse

Le bénéficiaire du congé de soutien familial est affilié obligatoirement à l'assurance vieillesse de la personne dont il s'occupe (qui relève du régime général de sécurité sociale), pour autant que ses ressources ou celles du ménage ne dépassent pas le plafond du complément familial.

12. Les prestations en espèces

A l'issue du congé de soutien familial, le salarié qui reprend son activité retrouve ses droits aux prestations en espèces maladie, maternité, invalidité et décès, à condition qu'il n'ait perçu aucune rémunération au titre de l'aide familiale apportée.

le congé de présence parentale

*SOURCES : Code du travail (Art. L3142-22 à L3142-31 & Art. D3142-9 à D3142-13),
Code de la sécurité sociale (Art. L378-1 & L381-1)*

1. Principe

Tout salarié peut bénéficier d'un congé de présence parentale sous forme « d'un compte crédit jours » lorsqu'il a à charge un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie ou d'un handicap graves ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue ou des soins contraignants.

2. Les bénéficiaires

Peut bénéficier du congé de présence parentale tout salarié devant s'occuper d'un enfant à charge gravement malade, handicapé ou accidenté.

L'état de l'enfant doit nécessiter la présence d'une personne à ses cotés.

3. La durée du congé

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés (soit l'équivalent de 14 mois) par enfant et par maladie, accident ou handicap.

Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins, espacés sur une période de 3 ans maximum. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

La durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du congé est définie dans le certificat médical. Cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen tous les 6 mois.

4. La démarche à suivre par le salarié

Le salarié fait sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge (récépissé) au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé.

Il doit y joindre un certificat médical attestant :

- de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap,
- de la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

5. La reprise d'activité

A l'issue du congé, le salarié doit retrouver son emploi précédent, ou un emploi similaire avec une rémunération égale.

Il est possible d'interrompre le congé en certaines circonstances en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante de revenus. Dans ce cas, le salarié doit en informer son employeur par lettre recommandée au moins un mois avant la date de reprise.

6. La situation du salarié pendant le congé

Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Son contrat de travail est suspendu.

La période d'absence du salarié est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF).

7. Sécurité sociale

Le salarié conserve les droits aux prestations en nature du régime d'assurance maladie-maternité du régime de sécurité sociale auquel il est affilié pendant toute la période du congé.

En cas de reprise d'activité, il retrouve les droits aux prestations en espèces de l'assurance-maladie maternité, invalidité et décès, acquis avant l'ouverture du droit au congé.

8. Succession de congé ou d'allocation

Si le salarié bénéficie d'un congé parental d'éducation ou du complément libre choix d'activité de la prestation d'accueil pour le jeune enfant et que lui succède immédiatement un congé de présence parentale, il retrouve, en cas de reprise d'activité, les droits aux prestations en espèces et en nature de l'assurance maladie maternité acquis avant le bénéfice du premier congé ou de la prestation.



<http://www.chorum.fr>

Chorum est le nom de l'offre de prévoyance, santé, épargne, retraite et de services exclusivement dédiée aux entreprises et aux salariés de l'Economie Sociale et Solidaire.

Les garanties sont co-assurées et mutualisées par deux grands opérateurs d'assurance de personne à but non lucratif qui apportent aux acteurs de l'Economie Sociale leur expérience de la protection sociale complémentaire et une solvabilité financière renforcée : Médéric Prévoyance du groupe Malakoff Médéric et l'UNPMF, Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française.

L'interlocution pour la mise en œuvre de la distribution et de la gestion des produits **Chorum** est réalisée par la **mutuelle CHORUM**.



<http://cides.chorum.fr>

Pour renforcer les synergies et appuyer son action, **Chorum** a créé **CIDES - Chorum Initiatives pour le Développement de l'Economie Sociale**, son pôle de recherche et d'action, pour :

- . **Promouvoir** l'identité et les initiatives de l'économie sociale, aux côtés des organisations professionnelles, des mouvements fédératifs, de leurs centres de ressources et de l'ensemble des salariés ;
- . **Soutenir** les structures de l'économie sociale dans leurs projets pour développer une offre de proximité de qualité et différenciante ;
- . **Accompagner** l'entreprenariat social en aidant les structures dans leur rôle d'employeur.

56 - 60 rue Nationale, 75649 Paris cedex 13

Tél : 01 45 70 18 82 - Fax : 01 45 86 83 00

Email : contact.cides@chorum.fr