

**PROTECTION
SOCIALE**

service juridique
12/07/11

**LES CONGES
POUR LES
AIDANTS
FAMILIAUX**

<http://cides.chorum.fr>
Le site de l'emploi de
qualité dans l'ESS



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 - Page 3

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 - Page 6

Ce dispositif permet de suspendre son activité pour s'occuper d'un proche dépendant.

2

Le congé de présence parentale - Page 9

Ce dispositif permet de s'absenter pour s'occuper d'un enfant à charge, gravement malade, handicapé ou accidenté.



FICHE PRATIQUE

LE CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

SOURCES :

Code du travail : Articles L3142-16 à L3142-2, articles D3142-6 à D3142-8

Principe

Le congé de solidarité familiale (ex congé d'accompagnement de fin de vie) permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou se trouvant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Les bénéficiaires

Le congé de solidarité familiale est ouvert sans condition d'ancienneté, à tout salarié souhaitant assister l'un de ses proches suivants :

- ◆ un ascendant,
- ◆ un descendant,
- ◆ un frère, une sœur,
- ◆ une personne qui partage son domicile (concubin, époux),

souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou se trouvant est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le congé peut, avec l'accord de son employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel, ou être fractionné en plusieurs périodes d'une journée au minimum, sans pouvoir dépasser la durée maximale de trois mois renouvelable une fois.

3

La durée du congés

Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Avec l'accord de son employeur, le congé peut être fractionné sans pouvoir dépasser la durée maximale de trois mois renouvelable une fois. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congés est d'une journée.

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 ou



qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

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.

Situation du salarié pendant le congé

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

Durant le congé de solidarité familiale, le contrat de travail est suspendu. Le salarié ne perçoit pas de rémunération. Il peut néanmoins bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement versée par la CPAM.

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.

L'allocation pour accompagner un proche en fin de vie est fixée par décret n°2011- 50 du 11 janvier 2011 à 53,17€ par jour pour les salariés en congé à temps plein.

Elle est versée à partir de la date de réception de la demande par la CPAM dont relève le salarié, dès lors que les conditions sont réunies à cette date.

4

L'allocation est versée de manière journalière et dans la limite maximale de 21 jours ouvrables ou non, y compris en cas d'hospitalisation de la personne accompagnée.

L'allocation peut être versée à plusieurs bénéficiaires au titre du même patient.

L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie n'est pas cumulable avec :

- ◆ l'indemnisation des congés de maternité, paternité ou d'adoption ;
- ◆ l'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité ;
- ◆ l'indemnisation des congés maladie ou d'accident du travail ;
- ◆ les indemnités servies aux demandeurs d'emploi ;
- ◆ l'allocation parentale d'éducation ou le complément de libre choix d'activité de la prestation d'allocation jeune enfant (PAJE).

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



Protection sociale

Le salarié en congé conserve ses droits aux prestations en nature et en espèces de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de son régime d'origine aussi longtemps qu'il bénéficie de ce congé.

Il conserve ces mêmes droits à l'issue du congé :

- ◆ pendant douze mois à compter de la reprise de son travail ;
- ◆ pendant toute la durée d'interruption du travail pour cause de maladie ou de maternité en cas de non reprise du travail à l'issue de ce congé ;
- ◆ pendant douze mois à compter de la reprise du travail à l'issue d'une période de maladie ou de maternité suivant le congé.

Le salarié en congé peut acquérir des points de retraite complémentaire moyennant le versement de cotisations calculées comme s'il avait poursuivi son activité normalement si un accord collectif le prévoit. Le versement intervient en principe pendant toute la durée du congé, sauf si l'accord a prévu une durée limitée qui doit être égale au minimum à six mois.



FICHE PRATIQUE

LE CONGÉ DE SOUTIEN FAMILIAL

SOURCES :

Loi n°2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007
Code du travail : articles L3142-22 à L3142-31, D3142-9 à D3142-13
Code de la sécurité sociale : articles L378-1 et L381-1

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.

Les bénéficiaires

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

6

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.

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.

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).

Situation du salarié pendant le congé

Pendant le congé de soutien familial, le contrat de travail est suspendu et le salarié n'est pas rémunéré par l'employeur, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Par ailleurs, 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.

7

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.



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.

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.

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.

8

Protection sociale

Pendant le congé de soutien familial, le salarié 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. Cette affiliation est subordonnée à la production de justificatifs.

Le salarié en congé peut aussi continuer à cotiser aux régimes de retraite complémentaires AGIRC-ARRCO, moyennant le versement de cotisations calculées comme s'il avait poursuivi son activité normalement si un accord collectif le prévoit. Le versement intervient en principe pendant toute la durée du congé, sauf si l'accord a prévu une durée limitée qui doit être égale au minimum à six mois.

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.



FICHE PRATIQUE

LE CONGE DE PRESENCE PARENTALE

SOURCES :

Code du travail : Articles L1225-62 à L1225-65, R1225-14 à D1225-17

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.

Les bénéficiaires

Peut bénéficier du congé de présence parentale tout salarié sans condition d'ancienneté 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.

9

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.

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.



La situation du salarié pendant le congé

Pendant le congé de présence parentale, le contrat de travail du salarié est suspendu et il ne perçoit pas de rémunération par son employeur.

Au cours de cette période, il peut bénéficier par la CPAM d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP), dont le montant varie en fonction de la composition du foyer, et éventuellement d'un complément mensuel forfaitaire pour frais versé sous conditions d'un plafond de ressources. (Se référer au site de la CAF www.caf.fr).

La fin du congé

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.

La durée du congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. La période d'absence est prise en compte intégralement pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Protection sociale

10

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

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.

En matière de retraite complémentaire, le salarié en congé peut acquérir des points de retraite complémentaire moyennant le versement de cotisations calculées comme s'il avait poursuivi son activité normalement. Le versement intervient en principe pendant toute la durée du congé ; Toutefois une durée limitée au minimum égale à six mois peut être retenue. Cette possibilité doit être prévue par un accord collectif.



S'INFORMER, ANALYSER, ANTICIPER :

ACTEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE, VOUS AVEZ DES BESOINS PARTICULIERS !



D'un simple clic, **Chorum** vous accompagne en vous apportant des outils spécialement développés pour répondre à vos besoins.

Dossiers juridiques, guides, études, agenda des réformes sociales, veille sectorielle, retrouvez les outils que CIDES (Chorum Initiatives pour le Développement de l'Economie Sociale), le centre de ressources et d'action de Chorum met à votre disposition sur le site :

 <http://cides.chorum.fr>
Le site de l'emploi de qualité dans l'ESS



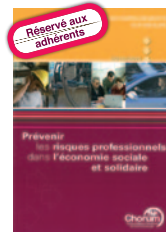
Fiches pratiques

Prévention des risques professionnels dans l'Economie Sociale



Guide pratique

Santé au travail et prévention des risques professionnels dans l'ES



Catalogue de formations

Offre de formations pour prévenir les risques professionnels

Guide pratique

Guide des pratiques de l'accompagnement des aidants familiaux



Etude

Absences au travail pour raison de santé dans l'Economie Sociale



Référentiel

Ages et travail dans l'économie sociale et solidaire



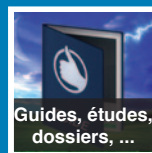
Services aux adhérents

INFORMER



Newsletter Le FIL CIDES

ANALYSER



Guides, études, dossiers, ...

ANTICIPER



Actualités, agenda, carnet

LES CONGES POUR LES AIDANTS FAMILIAUX

Protection Sociale
service juridique
12/07/11

CIDES

Pour accompagner ses adhérents, la Mutuelle CHORUM a créé son centre de ressources et d'actions CIDES (Chorum Initiatives pour le Développement de l'Economie Sociale), pour favoriser le développement de l'emploi de qualité.

La vocation de ce centre est de :

- ◆ Promouvoir l'identité et les initiatives des acteurs de l'Economie Sociale et Solidaire ;
- ◆ Accompagner les organismes :
 - ◆ dans leurs projets de développement **porteurs d'innovation et renforçant l'emploi** ;
 - ◆ dans le développement du dialogue social, du capital humain à travers la gestion des RH et de la prévention et santé au travail.

<http://cides.chorum.fr>

CHORUM est la mutuelle de protection sociale complémentaire (prévoyance, santé, épargne, retraite, ingénierie sociale) dédiée aux acteurs de l'Economie Sociale et Solidaire.

Rédactrice

JOSIANE XAVIER

Attachée de direction chargée
du droit et des affaires sociales

Directrice de

Publication

BRIGITTE LESOT

Directrice générale
de CHORUM