



Dispositifs légaux pour les salariés aidants

DON DE JOURS DE REPOS

3 CONGÉS :

- de présence parentale
- de proche aidant
- de solidarité familiale



Don de jours de repos

DON DE JOURS AU PROFIT D'UN SALARIÉ PARENT D'ENFANT GRAVEMENT MALADE OU PROCHE AIDANT (aidant de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap)

Le principe : un salarié peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue.

Ce don de jours de repos permet au salarié aidant de s'absenter pour s'occuper de son proche :

- rémunération maintenue pendant la période d'absence
- période de travail effectif pour la détermination des droits
- le bénéfice de tous les avantages acquis avant l'absence est conservé



Don de jours de repos

DON DE JOURS AU PROFIT D'UN SALARIÉ PARENT D'ENFANT GRAVEMENT MALADE OU PROCHE AIDANT

Le don concerne :

- Soit les jours correspondant à la 5e semaine de congés payés
- Soit les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT)
- Soit un autre jour de récupération non pris

Les jours de repos donnés peuvent provenir d'un compte épargne temps (CET).

DON DE JOURS AU PROFIT D'UN SALARIÉ PARENT D'ENFANT GRAVEMENT MALADE OU PROCHE AIDANT

Le salarié vient en aide à :

- un enfant -20 ans, 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
- un proche âgé ou handicapé atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap



Don de jours de repos

DON DE JOURS AU PROFIT D'UN SALARIÉ PARENT D'ENFANT GRAVEMENT MALADE OU PROCHE AIDANT

Justificatif à fournir :

- Un certificat médical détaillé, établi par le médecin chargé de suivre la personne aidée
- Ce certificat atteste de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident.
- Il y est également précisé qu'une présence soutenue et des soins contraignants sont indispensables.

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Permet de s'occuper d'un enfant à charge (- 20ans) dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

Le salarié bénéficie d'une réserve de **310 jours de congés**, qu'il utilise en fonction de ses besoins dans la limite de 3 ans. Un renouvellement pour 3 ans est possible.

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, ces jours peuvent être à présent fractionnés.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

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

Il perçoit l'allocation journalière pour chaque journée passée auprès de son enfant (dans la limite de 22 jours par mois).

Depuis le 1^{er} mai 2022 : environ **60 €** par jour indexé sur le SMIC pour tous les bénéficiaires (versée par la CAF).

Avant 2022 : Le montant de l'AJPP par jour est de 43,87 € pour un couple et 52,13 € pour une personne seule

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Permet à tout salarié de **s'absenter pour assister un proche** en raison de la **gravité de son état de santé** :

fin de vie, pronostic vital engagé, phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable

Proche accompagné :

ascendant et descendant, frère, sœur, toute personne vivant au domicile du salarié ou dont le salarié a été désigné **personne de confiance**

Durée :

3 mois renouvelables une fois, dans la limite de 6 mois, congé fractionnable avec l'accord de l'employeur

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier d'une **allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP)**.

La caisse d'assurance maladie du salarié peut verser cette allocation pendant **21 jours** au cours de ce congé.

Le montant de l'allocation est fixé à 56,33 € par jour ou à 28,17 € pour un temps partiel.

Se renseigner : [Centre national des demandes d'allocations \(Cnajap\)](#)

Il est possible de transformer ce congé en période d'activité à temps partiel avec l'accord de l'employeur.

CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Permet au salarié de **s'absenter pour accompagner** un proche présentant un **handicap** ou une **perte d'autonomie d'une gravité particulière**.

C.-à-d. : taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (situation de handicap) groupes I, II et III de la grille Aggir (APA : situation de perte d'autonomie)

Depuis le 1er juillet 2022 le groupe IV de la grille Aggir est inclus.

Aucune condition d'ancienneté n'est à présent exigée.

Durée :

3 mois renouvelables sans excéder un an, cumulés sur l'ensemble de la carrière, congé fractionnable

CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Proche accompagné :

- conjoint, concubin, partenaire de PACS
 - ascendant et descendant,
 - collatéral jusqu'au 4e degré,
 - la personne avec laquelle le salarié 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 activités de la vie quotidienne

CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier d'une **allocation journalière du proche aidant (AJPA)**.

Le salarié a droit à un maximum de 22 jours d'AJPA par mois (66 jours sur l'ensemble de la carrière).

Depuis le 1^{er} mai 2022 : le montant de l'allocation est fixé à environ **60 €** par jour indexé sur le SMIC pour tous les bénéficiaires (versée par la CAF).

Avant 2022 : 43,87 € pour une personne vivant en couple et 52,13 € pour une personne seule.

Il est possible de transformer ce congé en période d'activité à temps partiel avec l'accord de l'employeur.

Droits à la retraite pour les aidants

Salarié :

- Ayant accompagné un enfant en situation de handicap
- Ayant accompagné un adulte en situation de handicap
- Ayant pris un congé de proche aidant

Majoration de trimestres - Affiliation gratuite à l'assurance vieillesse

Réforme des retraites, modifications à venir ...

Les dernières avancées

Loi de mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants

Nouveau thème de négociation collective « de branche ou, à défaut, d'entreprise » sur les mesures destinées à **faciliter la conciliation** entre la **vie professionnelle** et la **vie personnelle** des **salariés proches aidants**

Plan aidant 2020/2022 :

- Le **congé de proche aidant indemnisé** pour les salariés, les travailleurs indépendants, les fonctionnaires et les chômeurs indemnisés
- Une **prise en compte automatique** du congé de proche aidant indemnisé au titre des **droits à la retraite**
- L'**assouplissement** du congé de **présence parentale** et de l'allocation journalière de présence parentale, qui peuvent être pris de façon fractionnée, par **demi-journées**
- Le soutien aux proches aidants inscrit parmi les **thèmes de la négociation obligatoire dans les entreprises** et parmi les **critères de la responsabilité sociale et environnementale** des entreprises



A venir en 2022

Assouplissement des conditions d'accès au dispositif de proche aidant

Au plus tard avant la fin 2022, le congé de proche aidant sera ouvert aux aidants de personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie, classés en GIR IV, **sans caractère de particulière gravité**.

L'allocation journalière de proche aidant (AJPA) est revalorisée en 2022 et indexée au niveau du Smic journalier (environ 60 €).

Prise en compte depuis le 1er juillet 2022 des **GIR IV** pour l'accord du congé PROCHE AIDANT.

Revalorisation de l'allocation journalière de présence parentale

L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) est aussi revalorisée au niveau du SMIC en 2022 (environ 60 €).