



Guide des **salariés aidants**

Sommaire

QU'EST-CE QU'UN PROCHE AIDANT ?	3
Définition	3
Êtes-vous un proche aidant ?	4
Savoir prendre soin de soi	5
Le devoir de prendre soin de l'autre	6
ÊTRE SALARIÉ-AIDANT	7
Le regard de l'employeur et des collègues	7
Vos droits en tant que salarié-aidant	9
LES AUTRES DISPOSITIFS	11
Des aides pour le maintien à domicile	11
Des solutions pour se reposer et souffler	13
Les dispositions juridiques de protection de votre proche	14
L'accompagnement de fin de vie	14
QUELQUES LIENS UTILES	15
ANNEXES	16
Le congé proche aidant	16
Les autres dispositifs de congés applicables aux aidants	17

Actuellement en France, près de 6 millions d'actifs s'occuperaient quotidiennement d'un membre de leur famille ou d'un ami en situation de dépendance. D'ici 2030, la proportion de personnes contraintes de concilier vie professionnelle et aide d'un proche, ceux que nous appelons « les salariés-aidants », devrait atteindre un quart de la population active.

Dans le cadre de sa politique RSE, La Mutuelle Générale a créé en 2020 l'Observatoire solidaire pour alimenter le débat public et faire progresser la cause des salariés-aidants. Véritable enjeu de société, la question se pose dès à présent à toutes les entreprises. En effet, si la cause des aidants est aujourd'hui connue et entendue, elle nécessite une approche plus volontariste et l'implication de l'ensemble du monde économique, de la sphère politique et du système de santé.

Nous sommes heureux de mettre à la disposition de tous notre guide des salariés-aidants, véritable outil d'information et de sensibilisation. Nous vous invitons à le partager largement auprès de vos collaborateurs et partenaires, afin qu'ensemble nous puissions faire grandir la cause des salariés-aidants.



Qu'est-ce qu'un proche aidant ?

Définition

Un proche aidant est une personne qui accompagne à titre non professionnel de façon régulière un proche en perte d'autonomie, gravement malade ou en situation de handicap, afin de lui apporter du confort et lui permettre de vivre de la façon la plus autonome possible.

www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R53903



Êtes-vous un proche aidant ?

Vous pensez être dans cette situation car vous êtes présent de manière régulière voire quotidienne auprès d'un proche dépendant ? Répondez à ce test pour le vérifier.

TEST - Êtes-vous un proche aidant ?

Cochez la ou les réponses adaptées à votre situation

1. LE LIEN AVEC LA PERSONNE QUE VOUS AIDEZ EST :

- familial amical de voisinage

2. VOUS LA SOUTENEZ DANS :

- la vie quotidienne (repas, courses, ménage, transport, soin d'hygiène) le bien-être moral et psychologique (soutien moral, accompagnement dans des sorties de loisirs ou de culture, visite régulière)
- les moyens matériels et financiers (soutien financier, hébergement permanent, hébergement occasionnel) la gestion administrative (gestion des papiers, accompagnement dans les démarches, soutien dans les prises de décisions)

3. VOTRE IMPLICATION A UN IMPACT SUR :

- votre santé (fatigue, stress, manque de temps pour vos propres démarches de soins)
- vos revenus (l'aide que vous apportez a un impact sur votre budget)
- votre vie sociale (manque de temps pour voir votre famille, vos amis, manque de temps pour vos sorties et loisirs)
- votre activité professionnelle (impact sur vos horaires, votre concentration au travail)

RÉSULTATS

Vous avez coché au moins une case pour chacune de ces 3 affirmations ?

vous êtes un proche aidant

Vous n'êtes pas seul dans cette situation !

Les statistiques font état de 11,5 millions d'aidants, dont plus de 30 % de seniors (65 ans ou plus). Avec la crise sanitaire, on peut estimer que ce sont aujourd'hui en France près de 13 millions de personnes qui accompagnent un proche au quotidien.

Certains dispositifs légaux s'appliquent et vous permettent de bénéficier d'aides spécifiques (voir page 9).

La loi ASV pour l'adaptation de la société au vieillissement confère un certain nombre de droits. Retrouvez les dispositifs légaux qui s'appliquent en page 9.

Sinon, vous êtes peut-être une personne apportant une aide de façon ponctuelle ou un aidant professionnel.

Savoir prendre soin de soi

Quel que soit le lien avec le proche, il est important de réfléchir à sa situation d'aidant, d'identifier les risques de fatigue et les ressources nécessaires au quotidien pour ne pas s'épuiser.

Trouver sa place

Vous ne devez pas faire "à la place de..."

De toute façon vous n'y arriverez pas seul !

Être aidant principal ne doit pas conduire à devenir l'aidant unique et surinvestir, au-delà des limites possibles.

Pour aider sans s'épuiser, il faut trouver le bon équilibre avec la famille, l'entourage, les professionnels, même si ce n'est pas toujours facile.

Ne vous surestimez pas et ne faites pas passer la santé de l'aidé avant votre propre santé.

Prendre le temps du conseil et de la réflexion

Votre perception de l'aide que vous apportez n'est pas forcément bonne... Parlez-en avec votre médecin traitant.

Parler avec un professionnel de santé ou des services à la personne, un travailleur social, un psychologue ou une tierce personne permet d'avoir un autre avis et des conseils pour ne pas s'enfermer dans sa propre vision.

Souvent l'aidant croit bien faire et ne se rend pas toujours compte qu'il faut sans cesse optimiser et adapter sa façon d'aider pour ne pas s'épuiser.



Le devoir de prendre soin de l'autre

L'aidant doit s'efforcer d'apporter un maximum de confort à son proche au quotidien. Apporter du confort à l'autre, c'est être attentif pour aménager au mieux le cadre de vie de la personne aidée et son bien-être. C'est répondre à ses attentes en trouvant des solutions pour lui faciliter le quotidien, en préservant autant que possible son intimité et son autonomie, en prenant soin de lui, en le protégeant et en étant un relais d'informations pour les professionnels de santé.



L'obligation alimentaire

Définie par le code civil, elle impose aux membres d'une famille d'entretenir leur proche en cas de besoin. L'aide peut être alimentaire, vestimentaire, concerner les frais de santé, ou être liée au logement.

L'obligation alimentaire est réciproque. Elle s'applique aussi bien aux parents qui ont le devoir d'aider leurs enfants qu'aux enfants qui ont le devoir d'aider leurs parents.

Entre époux, mariés ou pacsés, on ne parle pas d'obligation alimentaire mais de devoir de secours.

Le devoir de veiller sur votre proche

En tant qu'aidant, vous avez le devoir de veiller sur votre proche : soyez vigilant à la qualité des soins, suivez les dépenses, protégez-le de ceux qui pourraient abuser de sa faiblesse et surtout parlez-en avec lui.

La maltraitance des personnes aidées, familiale ou opérée par les professionnels, peut se traduire de différentes manières : chantage, dévalorisation, négligences passives, violence physique ou verbale.

La fatigue, l'usure de la situation, le fait de ne plus avoir de temps pour soi peut générer des comportements inappropriés y compris de la part de l'aidant lui-même (sautes d'humeur, impatience, infantilisation...).

Et l'aidant peut donc adopter involontairement et sans en avoir conscience ce type de comportement inapproprié.

Être salarié-aidant

Travailler tout en aidant un proche a des répercussions multiples sur la vie professionnelle et la vie privée. Être aidant est chronophage et conduit souvent à l'épuisement puis au *burn-out* quand on essaie, seul, de mener tout de front. On ne se rend pas forcément compte des répercussions de cette situation. Le fait de sous-évaluer les charges mentales et physiques qui se cumulent au quotidien, amène une majorité d'aidants à attendre l'épuisement avant d'avoir recours aux aides.



Le regard de l'employeur et des collègues

Au-delà du stress que cela génère, l'aidant doit faire face au regard de son employeur, mais aussi de ses collègues.

Informers son manager, le responsable des ressources humaines ou ses collègues sur sa situation d'aidant n'est pas une obligation. Mais le dialogue facilite la compréhension, renforce la confiance et peut aider à trouver des solutions qui conviennent tant au salarié qu'à l'entreprise.

Souvent l'incompréhension naît du manque d'informations, de l'ignorance d'une situation. Si vous n'expliquez pas ce que vous vivez, l'autre ne pourra pas comprendre votre comportement avec le risque de mal l'interpréter.

Pour débiter un dialogue sur le lieu du travail, il est indispensable de :

- rencontrer le médecin du travail et/ou l'assistante sociale sans attendre ;
- choisir l'interlocuteur avec lequel vous sentez le plus à l'aise pour expliquer votre situation : votre manager, votre responsable RH ou un collègue.

Exprimer des difficultés qui deviennent quotidiennes permet d'envisager des solutions et d'anticiper de potentiels problèmes.

* Estimation réalisée à partir des résultats du baromètre 2021 - **Résultats du baromètre de l'Observatoire de La Mutuelle Générale - Sept 2021

Votre situation d'aidant est aussi un atout pour l'entreprise.

En effet, à travers votre expérience d'aidant vous développez des compétences utiles pour le travail en équipe, comme par exemple :

- l'empathie ;
- l'écoute active ;
- la capacité de coordination et d'organisation ;
- l'adaptabilité ;
- la prise de recul ;
- la gestion des priorités.



69%

**n'ont pas informé leur employeur
de leur situation de salarié-aidant***

*Résultats du baromètre de l'Observatoire de La Mutuelle Générale - Sept 2021



Discrimination

On ne peut accepter aucune situation de discrimination volontaire ou involontaire envers les aidants.

Le Code du travail retient dans les différents types de discriminations prohibés par la loi ceux qui ont trait à la situation de famille des salariés. Ce principe de discrimination vis-à-vis des aidants est à prendre en compte.

Ainsi, un comportement inadapté envers un salarié-aidant peut être considéré comme de la discrimination, et doit être proscrit.

L'aidant, comme tout salarié, peut faire appel au défenseur des droits :

www.defenseurdesdroits.fr

Vos droits en tant que salarié-aidant

En tant qu'aidant référent, vous avez à charge une personne en situation de dépendance, que ce soit un parent âgé, un enfant en situation de handicap ou un autre proche auprès duquel vous intervenez quotidiennement. Pour vous aider à concilier votre engagement quotidien auprès d'un proche et votre activité professionnelle, le législateur a prévu plusieurs types de dispositifs : essentiellement des congés, parfois rémunérés et dont vous pouvez vous prévaloir selon votre situation, mais aussi des aides financières. Pensez également à contacter votre direction des ressources humaines pour connaître les dispositifs complémentaires éventuellement mis en place par votre entreprise.



Le congé proche aidant

Adopté à l'automne 2020, le congé proche aidant a été créé pour que les salariés-aidants n'aient plus à « choisir entre santé et engagement » et puissent « se consacrer à leur proche sans sacrifier leur vie professionnelle et sociale » comme l'a souligné Brigitte Bourguignon, Ministre déléguée auprès du Ministre des Solidarités et de la Santé, chargée de l'autonomie, lors du premier colloque des salariés aidants de l'Observatoire solidaire, le 29 septembre 2020.

Vous avez ainsi la possibilité d'interrompre votre activité professionnelle pendant 3 mois pour vous occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (GIR 1, 2, 3 et 4 uniquement). Ce congé rémunéré est renouvelable dans la limite d'un an sur toute votre carrière. Le montant de l'allocation est fixé à 43,83 € par jour pour les personnes en couple et 52,08 € par jour pour les personnes vivant seules.

Le congé payé de plus de 24 jours ouvrables consécutifs

Vous hébergez au sein de votre foyer une personne en situation de handicap - adulte ou enfant - ou une personne âgée en perte d'autonomie. Vous avez la possibilité de prendre plus de 24 jours ouvrables de congés payés consécutifs, sous réserve d'avoir acquis le nombre de jours de congés correspondant au cours de votre carrière. Ces congés sont rémunérés.

Le congé de solidarité familiale pour accompagner la fin de vie d'un proche

Vous venez d'apprendre qu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne qui partage votre domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Vous pouvez bénéficier d'un congé d'une durée de 3 mois pour accompagner votre proche. Ce congé est renouvelable une fois si besoin. Il s'agit d'un congé non rémunéré.

Le congé à la suite de l'annonce du handicap d'un enfant

Vous venez de faire face à l'annonce du handicap de votre enfant. Vous êtes en droit de prendre un congé spécifique rémunéré d'au moins deux jours ouvrables - ou plus, selon conventions, accords de branche ou accords collectifs d'entreprise - à l'annonce de la survenue du handicap.

Le congé de présence parentale

Vous vivez avec un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Vous pouvez bénéficier de 310 jours ouvrés maximum de congé pour vivre au plus près de votre enfant. Ce congé n'est pas rémunéré.

Le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade ou proche aidant

Vous pouvez recevoir de vos collègues des « jours de repos solidaires ». Cette mesure s'applique si vous assumez la charge d'un enfant 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, ou si vous venez en aide à une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ces congés sont rémunérés.

Retrouvez en annexe l'ensemble des modalités de chacun de ces droits.



Les autres dispositifs

Des aides pour le maintien à domicile

L'allocation personnalisée d'autonomie (APA)

L'APA est une allocation versée par le département, destinée aux personnes âgées de 60 ans et plus en perte d'autonomie.

L'APA à domicile permet de financer une partie des dépenses nécessaires au maintien à domicile, telles que les aides humaines (habituellement dénommées « aide à domicile », « auxiliaire de vie », etc.) et les aides techniques (siège de douche, barre d'appui, téléassistance, portage de repas, etc.).

Son attribution dépend de l'évaluation du niveau de la perte d'autonomie de la personne âgée (GIR 1 à 4) : les personnes doivent avoir besoin d'aide pour accomplir les actes essentiels de la vie quotidienne : se lever, se laver, s'habiller..., ou doivent nécessiter d'une surveillance régulière.

Le montant de l'allocation est calculé en fonction des ressources.



En pratique :

Une visite au domicile de la personne âgée est réalisée pour évaluer sa perte d'autonomie et ses besoins. La demande de l'APA peut s'effectuer à la mairie de votre commune (CCAS), auprès des services du département ou d'un point d'information local dédié aux personnes âgées.

Pour se renseigner sur l'APA :
www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr

L'aménagement du domicile

En fonction de l'évolution de l'état de santé de votre proche, certaines de ses capacités se retrouvent impactées. Pour lui permettre de maintenir son autonomie, plusieurs points d'attention sont recommandés.

Éviter les chutes, aménager l'espace à hauteur, faciliter les déplacements, repenser l'agencement, adapter la zone de vie, sont autant d'actions à envisager en prévention de l'évolution de la maladie et le plus tôt possible.

Un certain nombre de ces aménagements peuvent être pris en charge par la caisse de retraite, l'assurance maladie.

Il est conseillé de se rapprocher d'un ergothérapeute pour un accompagnement dans cette démarche d'amélioration du domicile. Il pourra être présent durant tout le processus :

- **évaluation des besoins ;**
- **diagnostic du domicile ;**
- **préconisations d'améliorations, en accord avec la personne ;**
- **mise en place concrète des solutions.**

Le retour d'hospitalisation

Une sortie d'hospitalisation facilitée s'organise dès l'admission.

N'hésitez pas à vous rapprocher de l'aide sociale de l'hôpital pour organiser le retour au domicile. Elle pourra vous orienter, vous informer et vous guider dans les démarches.

Il est souvent difficile de mobiliser à nouveau les intervenants au domicile et spécifiquement une auxiliaire de vie car les associations de services à la personne ont un délai incompressible de 3 à 4 jours le temps de trouver ou libérer du temps sur leurs plannings. Plus tôt vous anticiperez et plus facile sera la mise en place d'une organisation pour le retour au domicile.



Des solutions pour se reposer et souffler

Le droit au répit pour les aidants

La loi d'adaptation de la société au vieillissement de 2015 a instauré le droit au répit pour les aidants. Concrètement, il s'agit d'une aide financière destinée à financer un accueil temporaire ou une autre forme de relais. En 2019, elle se monte à 506,71 euros maximum par an et par personne aidée.

Si votre proche ne bénéficie pas de l'APA : déposer une demande auprès des services du Conseil départemental. Une équipe spécialisée se rendra au domicile de votre proche pour faire le point sur ses besoins, et les vôtres.

Si votre proche est déjà bénéficiaire de l'APA : demander une révision du plan d'aide auprès des services du Conseil départemental entraînera une nouvelle visite de l'équipe spécialisée.

Autre option, contacter directement les services du département pour les informer de votre besoin de répit.

Portail de l'accueil temporaire et des relais aux aidants, GRATH

Pour vous informer sur les solutions de placement temporaire de votre proche aidé et les plateformes de répit, les accueils de jour, afin de respirer au quotidien ou sur une période temporaire.

www.accueil-temporaire.com/trouver-une-place

L'accueil de jour et l'hébergement temporaire en EHPAD

Les formules d'accueil temporaire se développent et peuvent permettre une première approche du placement en EHPAD.

Le baluchonnage (relayage)

Le baluchonnage est un service de remplacement temporaire d'aidants familiaux vivant avec un proche malade ou en situation de handicap. Un "baluchonneur" prend le relais de l'aidant pendant son absence, à son domicile, 24h/24 et 7j/7. **Cette solution est en cours d'expérimentation jusqu'à fin 2021.**

Vous pourrez néanmoins vous informer et en bénéficier en consultant Baluchon France : baluchonfrance.com/aidants



Les séjours de vacances dans les villages vacances répit famille ou les établissements spécialisés

Vous pouvez également choisir de partir pour un séjour à deux avec votre proche aidé dans un établissement spécialisé.

www.vrf.fr

www.france-repit.fr/projets/maison_repit_lyon/larchitecture/

L'accueil familial

Partage, solidarité, intergénération, convivialité, économie : en France, plus de 10.000 accueillants familiaux agréés prennent en charge des personnes rencontrant des difficultés passagères ou permanentes - adultes en situation de handicap, personnes âgées, malades, convalescents...

Tous les renseignements sur www.famidac.fr

Les dispositions juridiques de protection de votre proche

Pour représenter votre proche s'il n'était plus en mesure d'assurer certaines responsabilités, plusieurs options s'offrent à vous :

- **Mandat de protection future ;**
- **L'habilitation familiale ;**
- **Mesure d'accompagnement judiciaire (MAJ) ;**
- **Mesure d'accompagnement social personnalisé (MASP).**

Vous pouvez utiliser une protection juridique si vous craignez un abus de faiblesse ou si vous remarquez des problèmes de gestion. C'est un juge qui se prononcera sur la mesure la plus adaptée à la situation de votre proche (jugement pour 5 ans renouvelable) :

- **Sauvegarde de justice ;**
- **La curatelle simple ou renforcée ;**
- **La tutelle.**

Tous les renseignements sur service-public.fr



L'accompagnement de fin de vie

Lorsque les dépenses pour le maintien à domicile augmentent significativement, l'aidant se trouve confronté à une nouvelle étape : l'accompagnement de fin de vie.

Accompagner un proche en fin de vie c'est avant tout lui apporter du confort. Vous êtes un relais d'information précieux pour les professionnels de santé. Toutes vos observations sur l'environnement et les capacités de votre proche permettent d'affiner le diagnostic et d'adapter les soins au plus près de ses besoins. Vous pouvez faire appel à un psychologue.

La directive anticipée

C'est un document écrit, daté et signé par lequel une personne rédige ses volontés quant aux soins médicaux qu'elle veut ou ne veut pas recevoir.

La personne de confiance

La personne de confiance accompagne le patient, elle assiste aux entretiens médicaux, peut conseiller le patient dans ses prises de décision. Elle doit s'exprimer au nom du patient et non en son nom. Art. L 1111-4 du code de santé pratique.

Quelques liens utiles

Sources officielles

- **Le portail du gouvernement**

Informations sur les dispositifs existants ; annuaire des points d'information et plateformes de répit ; annuaire des établissements (EHPAD, résidences autonomie, autres), annuaire des services d'aide et de soins à domicile.

www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr

- **Le site de l'administration française**

Pour tout savoir sur les démarches administratives, les congés, les droits, les procédures. Vous aurez également la possibilité de poser gratuitement des questions à un expert.

www.service-public.fr

- **Le CCAS (Centre communal d'action sociale) de votre commune**

Il reçoit les particuliers pour les informer et les orienter vers les solutions adaptées, instruit les demandes d'aides financières et gère des services d'aide et de soutien (portage de repas à domicile, service de soins infirmiers à domicile, téléassistance...).

Il pourra vous aider à mettre en place un dossier d'APA (Aide Personnalisée à l'Autonomie) ou remplir un dossier MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

- **Numéro utile : 39 77**

C'est le numéro national d'écoute dédié aux personnes âgées et aux adultes en situation de handicap victimes de maltraitance.

Quelques associations d'aidants

Vous trouverez ci-dessous quelques associations d'aidants qui pourront vous écouter et vous orienter. Pour toute information ou besoin lié à une pathologie spécifique de la personne aidée, n'hésitez pas à prendre contact avec une association spécialisée dans cette pathologie.

- Association française des aidants : www.aidants.fr
- Aidant attitude : www.aidantattitude.fr
- Avec nos proches : www.avecnosproches.com
ligne d'écoute téléphonique : 01 84 72 94 72

Numéro de renseignement unique national
dédié aux personnes en perte d'autonomie et leurs aidants,
en période de crise sanitaire :

0 800 360 360

Pour plus d'informations sur l'Observatoire solidaire, rendez-vous sur <https://observatoire-solidaire.lamutuellegenerale.fr/>

Le congé proche aidant

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ? LES CONDITIONS	VOS DROITS SOURCES LÉGALES	INDEMNITÉS ET COMPENSATIONS	FORMALITÉS DE LA DEMANDE DE CONGÉ
CONGÉ PROCHE AIDANT			
<p>Un salarié qui doit s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.</p> <p>La personne aidée peut être :</p> <ul style="list-style-type: none"> • son conjoint ; • son concubin ; • son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ; • son ascendant ; • un enfant à charge ; • son collatéral jusqu'au quatrième degré ; • l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; • la personne âgée ou la personne en situation de handicap avec laquelle il 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. <p>La personne aidée doit : résider en France de manière stable et régulière.</p> <p>Sans condition d'ancienneté.</p>	<p>Interrompt son activité professionnelle pendant 3 mois, renouvelables dans la limite d'un an sur toute la carrière.</p> <p>Pour les salariés du secteur public : possibilité d'opter pour la disponibilité ou le temps partiel.</p> <p>Code du travail art. L3142-16 à L3142-27 ; art.D 3142-11.</p>	<p>Le bénéficiaire peut solliciter le versement d'une allocation, l'AJPA (Allocation journalière de proche aidant) auprès de la CAF pour compenser une partie de la perte de salaire, dans la limite de 66 jours au cours du parcours professionnel du salarié.</p> <p>L'allocation journalière du proche aidant est revalorisée au niveau du Smic, soit 58,59 € nets par jour et 29,30 € par demi-journée.</p> <p>Le salarié a droit à un maximum de 22 jours d'AJPA par mois.</p> <p>Pour les salariés du secteur public : Délai réduit à 48h en cas de fractionnement ou en temps partiel.</p>	<p>Courrier à adresser à l'employeur au moins un mois avant le début du congé avec pièces justificatives.</p> <p>Peut être pris immédiatement en cas d'aggravation imprévue de l'état de santé du proche (certificat médical à l'appui).</p>

Ces éléments issus de dispositifs légaux au 15 juin 2021 ont un caractère informatif. Ils ne sauraient engager la responsabilité de La Mutuelle Générale.

Les autres dispositifs de congés applicables aux aidants

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ? LES CONDITIONS	VOS DROITS SOURCES LÉGALES	INDEMNITÉS ET COMPENSATIONS	FORMALITÉS DE LA DEMANDE
PRENDRE PLUS DE 24 JOURS OUVRABLES DE CONGÉS PAYÉS CONSÉCUTIFS			
<p>Salarié accueillant au sein de son foyer une personne en situation de handicap - adulte ou enfant -, ou une personne âgée en perte d'autonomie.</p> <p>Sans condition d'ancienneté, sous réserve du nombre de jours de congés acquis ou en cours d'acquisition.</p>	<p>Le salarié peut prendre plus de 24 jours ouvrables de congés payés successifs.</p> <p>Attention : l'employeur, sous réserve de justification, peut imposer les dates de congés.</p> <p>Code du travail art. L3141-17.</p>	<p>Rémunération classique au titre des congés payés.</p>	<p>Demande à effectuer auprès de l'employeur.</p>
LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE POUR ACCOMPAGNER LA FIN DE VIE D'UN PROCHE			
<p>Salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une soeur ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.</p> <p>Ce dispositif bénéficie également aux salariés ayant été désignés comme personne de confiance par un proche en fin de vie lors de son hospitalisation.</p> <p>Sans condition d'ancienneté.</p>	<p>Congé d'une durée de trois mois et renouvelable une fois.</p> <p>Ce congé peut être pris en continu, de façon fractionnée ou sous forme de temps partiel avec accord de l'employeur.</p> <p>Code du travail art. L 3142-6 à 15.</p>	<p>Congé non rémunéré par l'employeur.</p> <p>Une Allocation Journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie peut être attribuée aux personnes suspendant ou réduisant leur activité professionnelle par la CPAM (56,33 Euros par jour pour un congé en continu à compter du 1er avril 2021, ou 28,17 euros par jours en cas d'activité à temps partiel).</p>	<p>Demande faite auprès de l'employeur par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge au moins 15 jours avant la date souhaitée pour le départ en congé. La lettre doit mentionner la demande de suspension du contrat de travail pour bénéficier du congé de solidarité familiale, la date du départ en congé, la date prévisible du retour, éventuellement la demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel.</p>

Ces éléments issus de dispositifs légaux au 15 juin 2021 ont un caractère informatif. Ils ne sauraient engager la responsabilité de La Mutuelle Générale.

Les autres dispositifs de congés applicables aux aidants (suite)

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ? LES CONDITIONS	VOS DROITS SOURCES LÉGALES	INDEMNITÉS ET COMPENSA- TIONS	FORMALITÉS DE LA DEMANDE
LE CONGÉ SUITE À L'ANNONCE DU HANDICAP D'UN ENFANT			
Salarié apprenant que son enfant souffre d'un handicap, au moment de l'annonce de la survenue du handicap. Sans condition d'ancienneté.	Congé supplémentaire d'au moins deux jours ouvrables. Code du travail art. L 3142-1 à 3142-5.	Le collaborateur est rémunéré pendant cette période.	Demande de congé à faire auprès de son employeur (possibilité de poser des 1/2 journées).
LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE			
Salarié ayant la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Un enfant est considéré à charge lorsque le salarié en a charge effective et permanente. L'enfant doit avoir moins de vingt ans, ne doit pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 952,74 Euros, ni bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale. Sans condition d'ancienneté.	Le nombre de jours de congé dont bénéficie le salarié est au maximum de 310 jours ouvrés (soit 14 mois) qui peuvent se répartir sur une durée maximale de 3 ans. Cette durée s'entend pour un même enfant présentant une maladie ou un handicap ou victime d'un accident. Il est possible de renouveler la période de 3 ans avant son terme, ce qui permet de reprendre 310 jours dès l'épuisement du premier congé de présence parentale. La durée maximale de ce congé est dans ce cas portée à 620 jours, à condition que le renouvellement soit pris au titre de la même maladie, du même handicap ou du même accident. Depuis la loi du 15 novembre 2021, cette possibilité est offerte à tous les parents et non de façon dérogatoire uniquement quand un nouveau certificat médical est établi par le médecin qui suit l'enfant, comme c'était le cas avant. La durée initiale du congé de présence parentale est celle définie dans le certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant malade, en situation de handicap ou accidenté, dans la limite d'un an renouvelable. Code du travail art. L 1225-62 à 65.	Congé non rémunéré. Possibilité de bénéficier de l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) versée par la CAF. L'indemnisation du congé de présence parentale est de 620 jours continus et valorisée au niveau du Smic, l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) est de 58,59 € nets par jour et 29,30 € par demi-journée. Pendant cette période le collaborateur ne bénéficie pas systématiquement de la mutuelle de son entreprise.	Demande auprès de l'employeur par lettre (LRAR) ou remise en main propre au moins quinze jours avant la date souhaitée de début de congé. La lettre du salarié doit comporter la date de début du congé ainsi que sa durée. En cas de prise fractionnée du congé, le salarié doit informer l'employeur 48h avant la prise d'une ou plusieurs journées de congé. Joindre un certificat médical attestant de la situation de l'enfant à charge.

Ces éléments issus de dispositifs légaux au 15 juin 2021 ont un caractère informatif. Ils ne sauraient engager la responsabilité de La Mutuelle Générale.

Les autres dispositifs de congés applicables aux aidants (suite)

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ? LES CONDITIONS	VOS DROITS SOURCES LÉGALES	INDEMNITÉS ET COMPENSATIONS	FORMALITÉS DE LA DEMANDE
DON DE JOURS DE REPOS À UN PARENT D'UN ENFANT GRAVEMENT MALADE OU PROCHE AIDANT			
<p>Le don de jours de repos est ouvert :</p> <ul style="list-style-type: none"> • au salarié qui doit assumer la charge d'un enfant de moins de 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. • au salarié qui vient en aide à une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, à condition que cette personne soit : <ul style="list-style-type: none"> - son conjoint ; - son concubin ; - son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; - un ascendant ; - un descendant ; - 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 quatrième degré ; - un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; - une personne âgée ou en situation de handicap 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. <p>Sans condition d'ancienneté.</p>	<p>Recevoir un nombre de jours de repos selon les dons des collaborateurs de l'entreprise.</p> <hr/> <p>Code du travail, loi N° 2014-459 du 9 mai 2014, art. L1225-65-1 et L 1225-65-2, et L 3142-16 à L3142625-1.</p>	<p>Maintien de rémunération.</p>	<p>Demande à effectuer auprès de l'employeur.</p> <p>Justificatif à produire selon la situation de l'aidé.</p>

Ces éléments issus de dispositifs légaux au 15 juin 2021 ont un caractère informatif. Ils ne sauraient engager la responsabilité de La Mutuelle Générale.



Ce document est imprimé sur du papier issu de forêts gérées durablement.

Achévé de rédiger le 10 août 2022