

pour vous aider

Informations essentielles pour faciliter votre quotidien

Démarches administratives et juridiques

Fiche n°10

**Un proche m'aide
dans ma vie quotidienne**

Le statut d'aidant

➔ Les différents types d'aidants

L'aidant est celui qui apporte de l'aide à une personne qui a besoin d'être assistée pour l'accomplissement des actes essentiels de la vie qu'elle ne peut plus réaliser seule ou qui a besoin d'une surveillance régulière.

Cette aide peut prendre différentes formes comme le « nursing », les soins, l'accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, les démarches administratives, les activités domestiques, etc.

Il existe 2 types d'aidants : **l'aidant professionnel et l'aidant familial.**

- **L'aidant professionnel** : il s'agit le plus souvent d'un(e) auxiliaire de vie, d'un(e) aide à domicile, d'un(e) assistant(e) de vie, d'un(e) aide-ménagère, d'un(e) garde à domicile.... Ce professionnel est formé à écouter, conseiller, accompagner la personne handicapée ou âgée.
- **L'aidant familial (aussi appelé aidant naturel)** : l'article R 245-7 du Code de l'action sociale et des familles définit l'aidant familial comme : *« le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de la personne handicapée, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine (...) qui n'est pas salarié pour cette aide ».*

La loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement (Loi dite ASV) s'inspire de la définition ci-dessus et va plus loin en ce qui concerne l'aidant d'une personne âgée. Elle prévoit que : *« 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 L113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles).

- ➔ Il n'est toutefois pas précisé si cette définition de 2015 s'applique également à l'aidant des personnes présentant un handicap.

➔ Un statut ?

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a permis une **reconnaissance juridique de l'aidant familial**.

Toutefois, à ce jour, il n'existe, aucun statut juridique unifié de l'aidant familial, du fait d'une pluralité de situations ouvrant des droits différents.

- Ainsi, l'aidant peut être bénévole.
 - Il peut aussi être embauché par son proche aidé et bénéficier alors des droits des salariés.
 - Dans certains cas encore, il peut renoncer totalement ou partiellement à son emploi et être indemnisé, sous certaines conditions, suivant le statut de l'aidé.
- ➔ Ces différentes situations dépendent en partie du lien d'alliance ou de parenté qui existent entre l'aidant et le proche aidé.

➔ Une compensation financière est-elle possible pour mon proche ?

Une compensation financière pour votre proche est possible sous certaines conditions. Elle peut prendre la forme d'un **salaire ou d'un dédommagement**.

Salaire

Si vous percevez l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH), vous pouvez l'utiliser pour salarier votre aidant familial en tant qu'aide à domicile et le rémunérer (au moyen du CESU déclaratif), sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- **Si vous percevez l'APA**, l'aidant familial que vous souhaitez salarier ne doit pas être la personne avec laquelle vous vivez en couple.
- **Si vous percevez la PCH**, l'aidant familial que vous souhaitez salarier ne doit pas être :
 - la personne avec laquelle vous vivez en couple,
 - l'un de vos parents ou l'un de vos enfants,
 - une personne à la retraite,
 - une personne exerçant une activité professionnelle à plein temps.

- Toutefois, vous pouvez rémunérer tout membre de votre famille, y compris les personnes visées ci-dessus, si votre situation de handicap nécessite une aide totale pour la plupart des actes essentiels et une présence due à un besoin de soins constants ou quasi constants.

Dans tous les cas, le montant du salaire de l'aidant est calculé sur la base de 13,78 € brut de l'heure.

Dédommagement

Dès lors que vous êtes bénéficiaire de la PCH, vous pouvez utiliser l'aide humaine de cette prestation pour dédommager votre aidant familial.

Pour cela, il faut indiquer au Conseil général du département qui vous verse la PCH, votre identité et celle de votre aidant ainsi que vos liens de parenté. Vous pouvez vous rapprocher de votre Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) pour effectuer cette démarche.

Le calcul du dédommagement de votre aidant sera alors le suivant :

- Il pourra être dédommagé à hauteur de 50% du Smic horaire net applicable aux emplois familiaux, soit 3.90 € de l'heure,
- Si votre aidant a dû interrompre ou réduire son activité professionnelle, il pourra être dédommagé à hauteur de 75% du Smic horaire net applicable aux emplois familiaux, soit 5.84 € de l'heure.

Le congé de proche aidant

Votre proche peut prendre un congé auprès de son employeur pour vous aider dans votre vie quotidienne.

Le congé de proche aidant permet à votre aidant familial de cesser temporairement son activité professionnelle salariée pour s'occuper de vous du fait de votre handicap.

À noter que le congé de proche aidant est réservé aux salariés du secteur privé et n'existe pas dans la fonction publique.

- ➔ Les fonctionnaires peuvent néanmoins bénéficier du congé de solidarité familiale : il s'agit d'un congé qui permet à un agent public de rester auprès d'un proche en fin de vie. Il peut consister en une cessation temporaire d'activité (continue ou fractionnée par périodes d'au moins 7 jours) ou en un passage temporaire à temps partiel. Ce congé est non rémunéré mais l'agent peut demander à bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie.

➔ Conditions du congé

Votre proche doit vérifier si un tel congé est prévu par une convention, un accord collectif ou un accord de de branche. Il est en effet possible que ces textes prévoient des conditions plus avantageuses que les dispositions légales qui sont présentées ci-dessous. En l'absence de tels textes, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent.

Pour bénéficier du congé de proche aidant, plusieurs conditions légales doivent être remplies :

1. Conditions d'ancienneté de votre aidant dans son entreprise :

- Votre aidant doit être un salarié justifiant d'une **ancienneté d'au moins 1 an** dans l'entreprise qui l'emploie.

2. Conditions liées à votre situation :

- **Vous devez présenter un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité** (incapacité attestée d'au moins 80 % ou attribution de l'APA en considération de votre appartenance au groupe I, II ou III de la grille AGGIR).

- **Vous devez entretenir des liens étroits avec votre proche, sans forcément être de sa famille. À ce titre, vous pouvez :**
 - vivre en couple avec votre aidant,
 - être son ascendant, son descendant ou être un enfant dont il assume la charge ou son collatéral jusqu'au 4^e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...),
 - être l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^e degré de la personne avec laquelle votre aidant vit en couple,
 - entretenir avec votre aidant des liens étroits et stables, à partir du moment où il vous vient en aide de manière régulière et fréquente et intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de votre vie quotidienne.
- **Vous devez résider en France de façon stable et régulière.**

3. Conditions tenant à la durée du congé

La durée du congé ne peut dépasser une durée maximale, fixée légalement à 3 mois.

Il peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière de votre aidant.

4. Conditions tenant à la demande de congé

- **Forme :** Votre aidant doit adresser sa demande à son employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre recommandée, courrier électronique...).
- **Contenu :** La demande doit préciser :
 - la volonté de votre aidant salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant,
 - la date de son départ en congé,
 - le cas échéant, sa volonté de fractionner le congé ou de le transformer en temps partiel.

- **Délai de prévenance** : La demande est adressée au moins 1 mois avant la date de départ en congé envisagée. Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par :
 - une urgence liée notamment à une dégradation soudaine de votre état de santé (attestée par un certificat médical),
 - une situation de crise nécessitant une action urgente de votre aidant,
 - ou la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont vous bénéficiez (attestée par le responsable de l'établissement).

- **Pièces à fournir** : La demande de congé doit être accompagnée des documents suivants :

1) Une déclaration sur l'honneur de votre aidant, attestant :

- de vos liens familiaux ou de l'aide qu'il vous apporte du fait de votre handicap ou de votre âge et de vos liens étroits et stables,
- qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou, s'il en a déjà bénéficié, de sa durée,

2) La copie de la décision justifiant de votre taux d'incapacité permanente au moins égale à 80 % ou la copie de la décision d'attribution de l'APA au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille AGGIR.

➔ Situation du salarié pendant le congé

Sauf si les conditions précisées ci-dessus ne sont pas remplies, l'employeur ne peut pas refuser le congé. En cas de refus, votre aidant peut le contester en saisissant le Conseil des prud'hommes.

Activité professionnelle

Votre aidant ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé, sauf à être employé par vous si vous percevez l'APA ou la PCH (voir ci-dessus).

Rémunération

Pendant son congé, votre aidant n'est pas rémunéré par son employeur, sauf dispositions conventionnelles ou collectives contraires.

Fractionnement du congé ou temps partiel

Si l'employeur de votre aidant accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, votre aidant peut alterner périodes travaillées et périodes de congé.

Toutefois, et sauf dans les cas où le congé peut débuter sans délai (voir ci-dessus) votre aidant doit informer son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

Avantages

La durée du congé de votre proche est prise en considération pour le calcul de ses avantages liés à l'ancienneté.

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

Il a également droit, le cas échéant, à l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF).

➔ Renouvellement / Fin du congé

Renouvellement

Votre aidant peut demander à son employeur le renouvellement de son congé.

En l'absence de convention ou d'accord applicable, votre aidant doit adresser sa demande de renouvellement par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins 15 jours avant la date de fin du congé initialement prévue.

Fin anticipée

L'un des cas suivants peut justifier la fin anticipée (ou le renoncement) au congé de votre aidant :

- Votre admission dans un établissement,
- La diminution importante de ses ressources,
- Le recours à un service d'aide à domicile pour vous assister,

- Le fait qu'une autre personne a pris un congé de proche aidant pour vous,
- Votre décès.

Votre aidant doit informer son employeur de son souhait de mettre fin à son congé, en tenant compte de la **durée de préavis à respecter avant le retour anticipé du salarié**. En l'absence de convention ou d'accord applicable, votre aidant doit adresser une demande motivée à son employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend mettre fin à son congé.

Retour dans l'entreprise

À l'issue de son congé, votre aidant retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter les sites publics suivants et taper votre recherche dans les menus spécifiques :

- <https://www.legifrance.gouv.fr/>
- <https://www.service-public.fr/>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/>



EM Services a conçu et réalisé ce document et en a confié la rédaction à Maître Danièle GANEM-CHABENET, Avocat à la Cour.

Les informations qui y sont contenues ont un caractère général et ne sauraient répondre aux questions relevant de situations particulières ni engager la responsabilité de Sanofi Genzyme. Ces dernières seront examinées au mieux dans le cadre de la consultation d'un expert habilité, membre d'une profession juridique réglementée.

Rédaction des textes achevée au mois de février 2019. Textes sujets à d'éventuelles modifications, notamment d'ordre légal, réglementaire ou jurisprudentiel.

Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle, par quelque procédé que ce soit, des pages publiées dans la présente publication, faite sans autorisation de l'éditeur, est illicite et constitue une contrefaçon. Seules sont autorisées les reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective (loi du 1^{er} juillet 1992).