



- Salariés aidants -

FICHE N°2

## Quelles solutions pour concilier vie professionnelle et vie personnelle en tant que salarié aidant ?

Il est difficile de nier le réel impact de l'accompagnement apporté à un proche sur la vie professionnelle d'un aidant. Cependant, il existe des moyens à mobiliser pour lui permettre d'articuler au mieux ses différents temps de vie, notamment professionnel. La loi reconnaît le rôle des aidants en leur octroyant des droits spécifiques et des aides pour faciliter leur quotidien.

### → Quels sont les dispositifs légaux à mobiliser ?

Il existe des mesures légales qui pourraient faciliter la vie de l'aidant salarié au quotidien.

### → Le Congé Proche Aidant

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié.

La personne accompagnée par le salarié, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peut-être une des suivantes :

- La personne avec qui le salarié vit en couple
- Son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge ou son collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...)
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple
- Une personne âgée ou handicapée 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. Le salarié intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'Allocation journalière de proche aidant (AJPA) est revalorisée au niveau du SMIC et fixée à 60,93 € nets par jour ou 30,47 € nets par demi-journée pour un maximum de 66 jours sur l'ensemble de la carrière (le salarié a droit à un maximum de 22 jours d'AJPA par mois). Cette indemnisation est payée par la Caisse d'Allocation familiale.

**Pour en savoir plus :**

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/conge-proche-aidant>

## → Le Congé de présence parentale

Le salarié peut prendre un congé de présence parentale s'il a un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

C'est le cas si l'état de santé de l'enfant à charge nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

Un enfant est considéré à charge lorsque le salarié en a la charge effective et permanente.

**L'enfant doit répondre aux 3 conditions suivantes :**

- Avoir moins de 20 ans
- Ne pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 1028,96 €
- Ne pas bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale

**Depuis le 30 septembre 2020**, le montant de l'AJPP par journée est de 60,14 €. et de 30,08 € par demi-journée.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

**Pour en savoir plus :**

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/allocation-journaliere-presence-parentale-ajpp>

## → Le Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet au salarié de s'absenter pour assister un proche en fin de vie. Le congé débute à l'initiative du salarié. Il peut être rémunéré et peut être pris de manière continue ou fractionnée. Le congé peut être pris à temps plein ou en temps de travail partiel.

Le montant de l'allocation est fixé à 59,33 € par jour. Il est fixé à 29,82 € si le salarié a transformé son congé de solidarité familiale en activité à temps partiel.

L'allocation est versée de manière journalière, dans la limite maximale de 21 jours (ou 42 jours en cas de réduction de travail à temps partiel), ouvrables ou non.

### **Pour en savoir plus :**

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/conge-solidarite-familiale>

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/allocation-journaliere-accompagnement-personne-fin-vie>

## → Le Congé pour l'annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant

La loi du 17 décembre 2021 instaure le motif d'absence pour événement familial au bénéfice des salariés, en cas d'annonce de la survenue d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Elle étend ainsi le droit à congé prévu, depuis la loi 2016-1088 du 8 août 2016 en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Ce congé, dont la durée peut être définie par accord ou convention collective, est d'une durée minimale de **2 jours ouvrables** et à la charge de l'employeur

### **Pour en savoir plus :**

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/jours-absence-annonce-handicap-chez-enfant-salarie-priv>

## → Le don de jours

Le don de jours de repos est un dispositif permettant à tout salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris. Qui peut en bénéficier ? Les salariés qui viennent en aide à un proche en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %) ou un proche âgé et en perte d'autonomie. Ce proche peut être une des personnes suivantes :

- Personne avec qui le salarié vit en couple : Mariage, Pacs ou concubinage (union libre)
- Ascendant : Personne dont on est issu : parent, grand-parent, arrière-grand-parent. Descendant : Enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant, enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales) ou collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...)
- Ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré de son époux(se), son(sa) concubin(e) ou son(sa) partenaire de Pacs
- Personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables. Le salarié 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.

Le salarié souhaitant faire un don à un autre salarié ou qui souhaite en bénéficier en fait la demande à l'employeur. L'accord de l'employeur est indispensable.

**Pour en savoir plus :**

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32112>

**Bon à savoir :**

En matière de congés exceptionnels, la **convention collective ou un accord collectif d'entreprise** (ou à défaut, un accord de branche), peut prévoir des dispositions plus favorables que la loi,

## → Quelles sont les solutions en interne ?

Voici les dispositifs qu'il est possible d'utiliser rapidement au sein de votre entreprise en demandant par exemple et selon vos contraintes :

- Les horaires individualisés et différés (selon l'article L.3121-49 du Code du travail, le salarié peut en bénéficier afin de ne plus être obligé d'arriver et de repartir à heures fixes comme ses collègues)
- Un emploi du temps plus flexible : suppression des déplacements par exemple
- Une autorisation d'absence ponctuelle (pas décomptée des congés payés) ;
- Une réorganisation du contenu du poste ;
- Un changement de poste sans responsabilités managériales ;
- Un travail à temps partiel ou à mi-temps ;
- Des jours de télétravail ;
- Une souplesse dans la prise de congés et de RTT

**Bon à savoir**

**Les jours de congés :** selon l'article L.3141-17 du Code du travail, le salarié aidant peut prendre plus de vingt-quatre jours ouvrables de congés payés consécutifs. Intéressant à savoir s'il a besoin de poser ses congés de cinq semaines d'un seul coup.

**Le travail de nuit :** un salarié aidant peut refuser le travail de nuit. Il n'est pas obligatoire pour eux (article L.3122-12 du Code du travail), surtout le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales particulières.

**A retenir :**

Avant de faire valoir ses droits, il est conseillé d'informer son employeur de sa situation particulière (si cela est possible). Évoquer le sujet peut permettre de trouver la solution la plus adaptée possible. La réponse n'est pas forcément juridique, mais humaine. C'est du cas par cas. Parler à son employeur peut aussi permettre d'anticiper, de trouver des solutions qui ne soient pas prises dans l'urgence (ce qui est malheureusement fréquent)

## → Quelles aides à l'extérieur de l'entreprise ?

Parmi les solutions disponibles à l'extérieur de l'entreprise, les salariés aidants peuvent solliciter :

### Les professionnels du service de santé au travail :

- Médecin du travail
- Assistante sociale...

### Les travailleurs sociaux de proximité des institutions

- Hôpitaux ;
- Centre communal d'action sociale ;
- Conseil départemental ;
- Caisse d'allocation familiale ;
- Caisse nationale de l'assurance maladie ;
- Caisses de retraite complémentaire
- La mutuelle (d'entreprise ou personnelle)

### Les plateformes d'écoute, de répit et d'accompagnement

- Avec nos proches : écoute 7 jours/7 par des bénévoles aidants bénévoles et propositions d'ateliers « Connect'Aidants » par téléphone (thématique : prendre soin de soi, la relation aidant/aidé ; sentiment de culpabilité et isolement, les Accueillir et les comprendre...) [www.avecnosproches.com](http://www.avecnosproches.com)
- Le Relais des aidants : écoute téléphonique du lundi au vendredi de 9h30 à 13h00 [www.lerelaisdesaidants.fr](http://www.lerelaisdesaidants.fr)
- Handissimo : Un collectif de parents et de professionnels, déterminés à mettre fin au parcours du combattant des familles confrontées au handicap <https://www.handissimo.fr/>
- Les plateformes de répit et d'écoute pour accompagner les aidants  
<https://www.soutenirlesaidants.fr/type/organisations/cities>  
[Les plateformes d'accompagnement et de répit | Pour les personnes âgées \(pour-les-personnes-agees.gouv.fr\)](https://pour-les-personnes-agees.gouv.fr)

### Les groupes de parole et de soutien entre pairs

- Le café des aidants de l'Association française des aidants [www.aidants.fr](http://www.aidants.fr)
- La compagnie des aidants <https://lacompaniedesaidants.org>
- Le collectif Je t'aide <https://associationjetaide.org>

## Les réseaux sociaux dédiés aux aidants

- La communauté Aidants et bien + : <https://www.facebook.com/groups/aidantsetbienplus/about/>
- Bonjour Fred : <https://bonjourf.com>
- Les Fabuleuses aidantes <https://aidantes.fabuleusesaufoyer.com>
- Andy Captain, le réseau qui vient en aide aux parents d'enfants en situation de handicap <https://andycaptain.fr/>