

## Le don de jours de congés ou RTT

Un salarié peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade ou d'un collègue proche aidant. Le don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Pour en bénéficier, il faut remplir les conditions suivantes :

- ❖ assumer la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans dont la maladie, le handicap ou l'accident grave rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- ❖ venir 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.

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés.

## Le congé de proche aidant

Il est accessible sous conditions (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

Il permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée (au moins égale à 80%) ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité (GIR 1 à 4). Ce congé peut être pris sans condition d'ancienneté.

La durée maximale du congé est fixée par convention collective ou accord collectif d'entreprise ou accord de branche étendu. En l'absence de dispositions conventionnelles, la durée maximale du congé est de 3 mois. Il peut être renouvelé. Toutefois, le congé ne peut pas dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Le congé est pris à l'initiative du salarié. Il informe l'employeur en respectant les conditions et délais déterminés par convention collective ou accord collectif d'entreprise ou accord de branche étendu. En l'absence de dispositions conventionnelles, le salarié adresse sa demande à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

La demande précise les éléments suivants :

- ❖ Volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant
- ❖ Date du départ en congé
- ❖ Volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel), si le salarié le souhaite

La demande est adressée au moins 1 mois avant la date de départ en congé envisagée ou peut-être débuté sans délai s'il est justifié par une situation particulière. L'employeur ne peut pas refuser le congé.

Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur (sauf dispositions conventionnelles ou collectives le prévoyant) ; il s'agit d'une allocation journalière du proche aidant (AJPA) versée par les caisses d'allocations familiales et les caisses de la mutualité sociale agricole (MSA).



Il peut donc concerner les jours suivants : jours correspondant à la 5e semaine de congés payés, repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT), jours de récupération non pris, jours provenant d'un compte épargne temps (CET).

Le salarié souhaitant faire un don à un autre salarié en fait la demande à l'employeur dont l'accord est indispensable. Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos conserve sa rémunération pendant son absence. Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif, prises en compte pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

## Les Communautés 360 et plateformes de répit

Depuis février 2011, le gouvernement a mis en place les Communautés territoriales, dites « 360 ». Au 31 août 2020, 63 communautés ont été constituées à l'échelle départementale. Ces communautés s'adressent autant aux personnes en situation de handicap qu'à leurs proches aidants et leurs accompagnants, qu'ils s'inscrivent en milieu spécialisé ou dans le droit commun.

Ce nouveau dispositif permet :

- ❖ plus de simplicité pour les personnes et les aidants ;
- ❖ plus de proximité pour trouver de solutions près de chez eux ;
- ❖ plus de rapidité pour apporter des réponses dans l'urgence ;
- ❖ plus de compétences mobilisées pour trouver de nouvelles solutions d'accompagnement.

Le Secrétariat d'État a mis en place le numéro unique national permettant de répondre le plus rapidement possible aux demandes urgentes de répit :

**0 800 360 360.**



L'Agirc-Arrco a conçu un guide « Salariés aidants » qui répertorie les solutions existantes (aides à domicile, financières et techniques, congés légaux, aménagement du temps de travail, solutions de répit, sources d'information, associations de soutien...).

[www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr)

### L'allocation journalière du proche aidant (AJPA)

Ne peut pas être perçu lorsque l'aidant :

- Est rémunéré par l'aidé ou perçoit des prestations, allocation ou indemnités non cumulables,
- A déjà perçu les 66 jours d'indemnisation au cours de sa carrière.

L'AJPA a été revalorisé comme l'AJPP à hauteur du SMIC au 1er janvier 2022 pour atteindre 58,59€ par jour et 29€30 par demi-journée.



En mai 2019, ma proposition de loi visant à favoriser la reconnaissance du proche aidant a été promulguée. Elle permet une meilleure reconnaissance des aidants en facilitant leur identification en :



- ❖ obligeant les branches à négocier sur la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle de l'aidant. Elle permet également de les rendre prioritaires à l'abondement au compte personnel de formation qui peut être décidé par accord collectif ;
- ❖ étendant le relaying aux agents publics civils pour favoriser le déploiement de l'expérimentation et redonner du temps de répit aux aidants ;
- ❖ permettant à la conférence des financeurs d'utiliser une partie des ressources qui lui sont allouées par la CNSA pour financer des actions en faveur des proches aidants ;
- ❖ permettant une identification de l'aidant et de l'aidé en inscrivant le nom de l'aidant sur le dossier médical partagé (DMP) de l'aidé et inversement.

J'ai fait de la reconnaissance des aidants "mon cheval de bataille" et je constate régulièrement en échangeant avec les élus que les différents dispositifs à destination des aidants sont peu connus. Vous trouverez ci-dessous, un récapitulatif dont je vous invite à prendre connaissance. Sans oublier que nous avons la chance de disposer en Essonne, grâce à l'action du Conseil départemental, d'un n° unique pour répondre et vous orienter.

Bien sincèrement.

Jocelyne GUIDEZ

Vous aidez un proche en situation de handicap ou en perte d'autonomie du fait d'une maladie ou de l'avancée en âge ?  
Des professionnels sont à votre écoute 7J/7, de 8h à 22h :

0 805 38 14 14 Service & appel gratuits

essonne.fr

## Le congé de présence parentale (CPP)

Le congé de présence parentale permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Le salarié bénéficie d'une réserve de jours de congés, qu'il utilise en fonction de ses besoins.

Le salarié peut prendre un CPP s'il a un enfant à charge (obligations alimentaires, devoirs de garde, de surveillance, d'éducation du parent dans le but de protéger l'enfant dans sa sécurité, sa santé, sa moralité) atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité. Aucune condition d'ancienneté n'est imposée.

L'enfant doit répondre aux 3 conditions suivantes :

- ❖ Avoir moins de 20 ans
- ❖ Ne pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 982,48 €
- ❖ Ne pas bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés (5 jours par semaine) par enfant et par maladie, accident ou handicap.

Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins dans la limite maximale de 3 ans.

Ce congé permet au salarié de maintenir ses droits à l'assurance maladie et de prendre en compte l'ancienneté. Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'**allocation journalière de présence parentale (AJPP)**.



## Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet au salarié de s'absenter de son travail pour assister un proche en fin de vie.

Aucune condition d'ancienneté n'est imposée.

D'une durée maximum de 3 mois et renouvelable une fois, ce congé peut être pris de manière continue ou fractionnée il peut être pris à temps plein ou en temps de travail partiel.

Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur mais donne droit au versement d'une allocation journalière d'accompagnement d'un proche en fin de vie. Pour ce faire, il faut remplir le formulaire suivant : <https://www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/evenements-familiaux/fin-de-vie-proche-conges-aides/allocation-accompagnement-fin-vie>

Ce congé permet au salarié de maintenir ses droits à l'assurance maladie et de prendre en compte l'ancienneté. Sauf accord d'entreprise, ce congé ne permet cependant pas d'acquiescer des droits à la retraite complémentaire.

### Vous avez droit à l'AJPP si vous êtes dans une des catégories suivantes :

- Salarié du secteur privé en congé de présence parentale
- Agent du secteur public en congé de présence parentale
- Voyageur représentant plancier (VRP)
- Salarié à domicile employé par un particulier employeur
- Travailleur non-salarié
- En formation professionnelle rémunérée
- Demandeur d'emploi indemnisé par Pôle emploi