

Proches de malades découvrez les différents congés existants

La survenue d'une maladie ou d'un handicap n'est pas sans incidence sur la vie de famille et la vie professionnelle des proches de la personne touchée. Elle entraîne toujours, dans un premier temps, un nécessaire réaménagement du rythme de vie afin de répondre au mieux aux besoins de la personne malade ou en situation de handicap. Elle requiert ensuite, souvent, une entière disponibilité pour permettre à la personne touchée d'accéder à la prise en charge la plus adaptée possible.

Il existe différents congés pour soutenir les proches et les aider à faire face aux conséquences de la maladie ou du handicap.

Le congé de proche aidant, qui permet à un aidant familial de cesser ou réduire son activité professionnelle pour prendre soin d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie, est l'un d'entre eux. Suite au décret n°2020-1208 du 1^{er} octobre 2020, celui-ci peut désormais être indemnisé grâce à une allocation spécifique: l'allocation journalière de proche aidant (Ajpa).

Cette compensation financière devrait permettre l'accès au congé de proche aidant à un plus grand nombre.

D'autres congés, rémunérés ou assortis d'une indemnisation, en lien ou non avec la maladie ou le handicap, existent et peuvent répondre aux besoins nécessités par une situation particulière (personnelle, familiale, professionnelle...). En voici la présentation dans le détail.

Les congés liés au handicap ou à la perte d'autonomie d'un proche



Le congé spécifique à l'annonce d'un handicap chez l'enfant

Le salarié peut demander à bénéficier d'un congé spécifique en cas d'annonce d'un handicap chez son enfant.

Conditions:

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour avoir droit au congé spécifique.

Un diagnostic doit être établi par un professionnel de santé (généraliste, pédopsychiatre...) pour faire reconnaître le handicap de l'enfant.

Si le salarié est déjà en congés lors de l'annonce, il ne peut pas bénéficier du congé spécifique.

Durée du congé:

La durée du congé est de 2 jours minimum.

Le salarié prend ce congé durant la période où se produit l'événement. La durée peut être plus élevée si elle est prévue par convention ou accord collectif d'entreprise (ou par convention ou accord de branche).

À noter: les journées d'absence sont comptées en jours ouvrables (sauf dispositions conventionnelles ou collectives plus favorables).

Demande:

Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit, mais pas nécessairement le jour même.

Il doit remettre un justificatif à son employeur.

Rémunération:

Durant le congé, le salarié est rémunéré.

Les jours de congé sont payés comme s'ils avaient été travaillés.

Conséquence(s):

La durée du congé spécifique n'est pas déduite du nombre de jours de congés payés annuels du salarié.



Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet aux salariés de s'occuper d'une personne handicapée, ayant une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Conditions:

Le salarié doit avoir au moins 1 an d'ancienneté et être un proche de la personne aidée.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

La gravité de son handicap ou de sa maladie doit être attestée par un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé) ou l'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille AGGIR.

La personne aidée accompagnée par le salarié peut être: un enfant, un conjoint, un concubin, un partenaire lié par un PACS, un ascendant, un descendant, un collatéral jusqu'au 4^e degré, un enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales).

La personne aidée peut également être: "une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables ou à laquelle 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".

Durée:

La durée initiale du congé de proche aidant est de 3 mois.

Elle est renouvelable, sans pouvoir dépasser une durée totale d'un an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Le congé peut être pris sous la forme d'une activité à temps partiel. Il peut également être fractionné, avec une prise de congé d'une durée minimale d'une demi-journée, sans pouvoir dépasser au total la durée de 3 mois renouvelable. Le salarié doit pour cela avertir son employeur au moins 48 heures avant chaque prise de congé.

Pour le renouvellement du congé, et en l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié adresse sa demande de renouvellement au moins 15 jours avant la date de fin du congé initialement prévu s'il souhaite renouveler son congé, 1 mois avant la date de reprise souhaitée s'il souhaite y mettre fin de façon anticipée.

Le salarié peut renoncer ou rompre le congé lorsque la personne aidée est admise dans un établissement ou décède, lorsqu'un membre de la famille prend le relais pour assister le proche, lorsque la personne aidée est assistée par un service d'aide à domicile ou lorsque le salarié n'a d'autre choix que de retravailler en raison de diminution considérable de ses ressources.

Le salarié doit alors adresser une demande motivée à l'employeur au moins un mois avant la date de reprise; ce délai est porté à 2 semaines en cas de décès de la personne aidée.

Demande :

Le salarié doit adresser sa demande de congé à l'employeur en précisant sa forme (suspension du contrat de travail, fractionnement ou temps partiel) ainsi que la date souhaitée de départ en congé par tout moyen permettant de la dater (courrier recommandé ou lettre électronique avec accusé de réception, remise en main propre contre remise d'un récépissé de la demande), au moins un mois avant le début du congé.

La demande doit être accompagnée d'une déclaration sur l'honneur du salarié qui atteste du lien familial qui l'unit à la personne qu'il souhaite aider ainsi que de la copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ou copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).

Si toutes les conditions sont réunies, l'employeur ne peut ni refuser ni reporter le congé.

Le congé de proche aidant peut débuter sans délai, en cas d'urgence, dans les situations suivantes: dégradation brutale de l'état de santé de la personne aidée, situation de crise nécessitant une action urgente du salarié, cessation soudaine de l'hébergement dans lequel vivait la personne aidée. La situation d'urgence devra être attestée par un justificatif tel que certificat médical ou une attestation de fin d'hébergement par exemple.

Indemnisation :

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur (sauf dispositions conventionnelles ou collectives le prévoyant).

Depuis le 30 septembre 2020, il peut également percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA), s'il n'est pas déjà indemnisé ou rémunéré dans le cadre de l'APA (à l'exception de la personne avec laquelle il vit en couple) ou dans le cadre de la prestation de compensation du handicap.

Conséquence(s) :

À l'issue du congé, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel (dont il a déjà bénéficié avant son départ) et retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente ainsi que tous les avantages acquis avant le congé.

Le salarié qui bénéficie du congé de proche aidant a droit à l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) et à la prise en compte de la durée du congé pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Zoom sur : L'Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA)

L'AJPA est une nouvelle prestation qui peut être versée aux personnes qui arrêtent de travailler ponctuellement ou réduisent leur activité pour s'occuper d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie d'une particulière gravité afin de compenser une partie de leur perte de salaire. Pour les salariés, elle est soumise à une préalable demande de congé de proche aidant.

Conditions :

La personne aidante peut être salarié(e) du secteur public ou privé et avoir demandé un congé proche aidant à son employeur, non salarié(e), stagiaire de la formation professionnelle rémunérée, au chômage indemnisé, représentant de commerce (VRP) ou salarié du particulier employeur.

La personne aidante doit résider en France de façon stable et régulière et avoir un lien étroit avec la personne aidée (conjoint, concubin, pacsé, ascendant, descendant ou toute autre, personne âgée ou handicapée avec laquelle elle réside ou qu'elle aide régulièrement et fréquemment).

La personne aidante doit réduire ou cesser son activité pour aider le proche en situation de handicap ou de dépendance.

Elle ne doit ni être rémunérée par le proche ni percevoir des prestations, allocations ou indemnités non cumulables*.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière et avoir un lien étroit avec l'aidant.

Elle doit avoir un taux d'incapacité égal ou supérieur à 80 % reconnu par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou un degré de dépendance déterminé par le conseil départemental (évalué dans le GIR I à III).

** Règles de non cumul*

L'AJPA n'est pas cumulable avec les indemnités ou prestations sociales suivantes :

- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption;
- l'indemnisation des congés de maladie d'origine professionnelle ou non ou d'accident du travail, sauf dans le cas où cette indemnisation est versée au titre d'une activité exercée à temps partiel;
- les indemnités servies aux demandeurs d'emploi (les jours indemnisés au titre de l'AJPA sont déduits de leur indemnisation chômage).
- la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE);
- le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (Aeeh) perçus pour le même enfant lorsque la personne accompagnée est un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale;
- l'allocation aux adultes handicapés (AAH);
- l'allocation journalière de présence parentale (AJPP);
- l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP).

L'AJPA n'est par ailleurs pas due lorsque le proche aidant est dédommagé ou rémunéré par la personne aidée au moyen de son allocation personnalisée d'autonomie (APA) à domicile ou de sa prestation de compensation du handicap (PCH).

Durée :

L'AJPA, fractionnable par demi-journée (excepté pour les demandeurs d'emploi), est versée dans la limite de 66 jours (soit 3 mois) pour une ou plusieurs personnes aidées, ce durant l'ensemble de la carrière professionnelle du salarié, avec un nombre maximum de 22 jours par mois.

Dans le cas d'un couple d'aidants, chaque membre du couple peut demander à bénéficier de l'AJPA, ce pour une même personne aidée et sur la même période; deux demandes devront être déposées.

En cas de changement de situation familiale de l'allocataire (déclaré à l'organisme débiteur des prestations familiales), le montant initialement calculé continue d'être servi pour les jours pris jusqu'au 1^{er} jour du mois suivant. Ainsi, en cas de décès par exemple de la personne aidée, l'allocation journalière du proche aidant continue d'être versée pour les jours d'interruption d'activité pris au cours du mois, dans la limite du mois civil du décès et sur la base de 22 jours. En revanche, elle cesse d'être due à compter du jour suivant le décès du proche aidant.

Indemnisation :

Versée par la CAF, le barème est le même que pour le congé de présence parentale qui permet d'accompagner un enfant malade (AJPP) et le congé de soutien d'un proche en fin de vie (AJAP). Le montant de l'allocation journalière, au 30 septembre 2020, est ainsi de 43,83 € par jour pour une personne en couple et 52,08 € pour une personne seule; il n'est pas soumis à conditions de ressources de l'aidant.

Demande :

L'allocation journalière du proche aidant doit être demandée à la CAF (ou à la MSA pour les salariés agricoles), en ligne ou par courrier, à l'aide du formulaire Cerfa 16108*01.

Celui-ci devra être accompagné des pièces suivantes :

- Déclaration sur l'honneur du lien familial ou étroit du demandeur avec la personne aidée,
- Déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé.
- Copie de la décision qui stipule un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % dans le cas où la personne aidée souffre d'un handicap;
- Copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) dans le cas où la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie;
- Déclaration mensuelle de l'employeur précisant le bénéfice du congé ou déclaration attestant le nombre de journées ou de demi-journées d'interruption d'activité prises au cours du mois considéré pour les aidants exerçant d'autres professions telles que indépendants, VRP, exploitants agricoles.
- Les demandeurs d'emploi devront communiquer à Pôle Emploi le nombre de jours de congé aidant pris pour qu'ils soient déduits.

La caisse de laquelle relève le salarié (CAF ou MSA) procédera ensuite à l'envoi d'une attestation mensuelle à compléter et à retourner pour maintenir le versement de l'aide.

Pour les salariés, l'allocation journalière peut être demandée à tout moment quelle que soit son ancienneté au sein de l'entreprise.

Conséquence(s) :

L'AJPA ouvre droit à la prise en charge des cotisations vieillesse au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) et donc à des droits à la retraite.

L'indemnisation servie au titre de l'AJPA est considérée comme un revenu de remplacement; à ce titre, elle est soumise à prélèvements sociaux au même titre que d'autres revenus de remplacement comme les allocations de chômage ou les allocations versées pour congés maternité ou paternité.

L'AJPA est imposable : elle fait l'objet du prélèvement à la source.

Les congés liés à la maladie, l'accompagnement de fin de vie ou au décès d'un proche



Le congé de courte durée pour un enfant malade ou accidenté âgé de moins de 16 ans

Tout salarié a la possibilité de bénéficier d'un congé de quelques jours pour pouvoir s'occuper de son enfant malade (quelle que soit sa maladie) ou accidenté.

Conditions :

Ce congé n'est soumis à aucune condition d'ancienneté, de temps de travail, de gravité de la maladie ou de l'accident ou de délai de prévention.

Durée :

La durée légale du congé est de 3 jours maximum par an mais peut être portée à 5 jours pour un enfant malade de moins de 1 an, ou si le salarié a la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans. Le congé peut être fractionné et être utilisé par demi-journée si la présence du salarié est exigée auprès d'un enfant dont l'état de santé nécessiterait un rendez-vous ou examen médical. Certaines conventions collectives peuvent prévoir une durée de congé plus longue (=> se renseigner auprès de son service des ressources humaines).

Demande :

L'accident ou la maladie doivent être justifiés auprès de l'employeur par un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant requiert la présence de l'un de ses parents à ses côtés. Si le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'un congé pour soigner un enfant malade, l'employeur ne peut le lui refuser.

Indemnisation :

Les jours de congé pour enfant malade ne sont pas rémunérés sauf à ce que cela soit prévu dans les dispositions conventionnelles (convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement).



Le congé pour maladie de longue durée d'un enfant âgé de moins de 20 ans (congé de présence parentale)

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de présence parentale lorsque son enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Conditions :

Le congé présence parentale peut être accordé au salarié sans condition d'ancienneté pour chacun des enfants dont il a la charge effective et permanente.

L'enfant ne doit pas percevoir de ressources supérieures à un certain plafond (salaire mensuel brut inférieur à 943,44 €), ni bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale.

Durée du congé :

Le congé, non fractionnable en demi-journées, consiste en un "compte crédit" de 310 jours à utiliser selon ses besoins et dans la limite maximale de 3 ans.

La durée de la période initiale est déterminée par le certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant malade, accidenté ou handicapé.

Tous les 6 mois, le congé, s'il est prolongé, doit faire l'objet d'une nouvelle évaluation et donner lieu à un certificat médical qui doit être adressé à l'employeur.

Le congé de présence parentale n'est pas cumulable avec un autre congé (congé de paternité, de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation).

Demande :

La demande de congé doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge 15 jours au moins avant la date souhaitée de début du congé.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical justifiant la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de présence parentale en cas de décès de l'enfant ou d'une diminution importante des ressources du ménage. Le salarié doit alors informer son employeur par lettre recommandée au moins un mois avant la date de reprise.

À l'issue de la période de trois ans, en cas de rechute ou de récurrence de la maladie de l'enfant, le salarié peut bénéficier d'un nouveau droit au congé de présence parentale.

Conséquence(s) :

La durée du congé présence parentale est prise en compte pour moitié dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

En cas de reprise de travail, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle dont il bénéficiait avant la prise du congé.

Pendant les jours de congé de présence parentale, le contrat de travail est suspendu et le salarié ne perçoit donc aucune rémunération de la part de son employeur (sauf dispositions conventionnelles particulières).

Indemnisation du congé :

Le salarié peut demander à bénéficier de l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) auprès de la CAF.

Il peut également bénéficier de dons de jours de la part d'autres salariés.

Zoom sur l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP)

Conditions :

L'enfant ne doit pas percevoir de ressources supérieures à un certain plafond (salaire mensuel brut inférieur à 943,44 €), ni bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale.

La gravité particulière de la maladie, du handicap ou de l'accident, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants doivent être attestés par un certificat médical. Les conditions relatives à l'activité professionnelle du salarié sont les mêmes que celles de l'AJPA ; les mêmes règles de non-cumuls s'appliquent également. Pour les salariés, les périodes d'absence doivent s'inscrire dans le cadre d'un congé de présence parentale demandé à l'employeur.

Durée :

Le droit à l'AJPP est ouvert par période de 6 mois pour une durée maximale de 3 ans durant laquelle le bénéficiaire peut prétendre à 310 jours d'allocations journalières, limitées à 22 jours par mois.

La durée initiale est déterminée par le médecin qui suit l'enfant en fonction de la durée prévisible du traitement. En cas de rechute ou de non stabilisation de l'état de santé de l'enfant, une demande de renouvellement auprès de la CAF est possible à l'issue de la première période de 6 mois. En cas de nouvelle pathologie, un nouveau droit à l'allocation journalière de présence parentale peut être ouvert, ce, avant le terme des 3 ans.

Au-delà de la période de 3 ans, le droit à l'allocation peut être ouvert à nouveau, dans 2 cas :

- Rechute ou récurrence de la pathologie de l'enfant pour laquelle un premier droit à l'AJPP avait été ouvert ;
- La gravité de la pathologie de l'enfant pour laquelle le droit à l'AJPP avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Les périodes d'absence peuvent être prises sous la forme de demi-journées ou d'un temps partiel.

Si deux membres d'un couple souhaitent bénéficier de l'AJPP pour un enfant malade, le droit peut être ouvert pour chacun d'entre eux simultanément ou successivement. Par mois civil, ils percevront à eux deux au maximum 22 jours d'AJPP.

Demande :

L'allocation journalière de présence parentale doit être demandée à la CAF (ou à la MSA pour les salariés agricoles), en ligne ou par courrier, à l'aide du formulaire Cerfa 1266*03.

Celui-ci devra être accompagné du certificat médical établi par le médecin (2 pages) sous enveloppe fermée à l'attention du Service du contrôle médical. La durée prévisible du traitement sera précisée. Le droit à l'AJPP est ouvert le mois civil au cours duquel la demande est recevable (c'est-à-dire après dépôt de la demande, attestation sur l'honneur pour les non-salariés et justificatif médical attestant de la nécessité de la présence parentale et de soins contraignants).

Indemnisation :

Versée par la CAF, le barème est le même que pour le congé de proche aidant qui permet d'accompagner un proche en situation de handicap ou dépendance (AJPA) et le congé de soutien d'un proche en fin de vie (AJAP).

Le montant de l'allocation journalière est ainsi de 43,83 € par jour pour une personne en couple et 52,08 € euros pour une personne seule ; il n'est pas soumis à conditions de ressources de l'aidant. Si l'assuré choisit de prendre une demi-journée, ces montants doivent être divisés par 2. L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) est cumulable avec l'AEH de base sans complément. En revanche, elle ne peut pas être cumulée avec la majoration de parent isolé. Il est possible de bénéficier, sous certaines conditions, d'un complément mensuel pour les frais occasionnés par l'état de santé de l'enfant. Ces dépenses, non remboursables par la sécurité sociale ou la mutuelle, doivent être supérieures à 112,68 € par mois et pouvoir être attestées par la production des justificatifs de dépenses. Par ailleurs, les ressources du foyer ne doivent pas dépasser un certain plafond (plafonds accessibles sur le site de la CAF).

Conséquence(s) :

Ce sont les mêmes que pour l'AJPA.

Zoom sur la rémunération du salarié, parent d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade, grâce au don de jours d'autres salariés

Tout salarié peut ainsi donner des jours de repos à un collègue qui s'occupe d'un proche atteint "d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité" ou présentant un handicap et permettre ainsi au salarié bénéficiaire du don d'être rémunéré pendant son absence.

Conditions:

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris (congés payés, RTT, récupération) excédant 24 jours ouvrables de congés payés.

Ce don, accordé de manière anonyme et sans contrepartie, ne peut se faire qu'après accord de l'employeur.

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

Demande:

Le salarié bénéficiaire du don doit adresser à l'employeur un certificat médical détaillé qui justifie la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident et qui précise la nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants.

Indemnisation:

La rémunération est maintenue; le salarié qui bénéficie de ce don ne subit aucune perte de revenus.

Conséquence(s):

L'absence du salarié est assimilée à une période de travail dans la détermination de son ancienneté. Il conserve par ailleurs tous les avantages acquis avant le début de la période d'absence.

Le congé de solidarité familiale pour accompagner un proche en fin de vie.



Le congé de solidarité familiale

Il permet d'accompagner un proche dont la maladie met en jeu son pronostic vital.

Conditions:

La personne en fin de vie doit être accompagnée à domicile et non à l'hôpital.

Durée du congé:

La durée du congé de solidarité familiale est de trois mois renouvelable une fois, soit six mois maximum.

Le congé peut être pris sous la forme d'une activité à temps partiel sous réserve de l'accord de l'employeur.

Demande:

La demande de congé doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur au moins 15 jours avant la date souhaitée.

Un certificat médical attestant que la personne assistée est atteinte d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital, ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable est à joindre à la demande.

Indemnisation du congé:

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré par l'employeur, ou à hauteur du temps de travail exercé en cas de maintien d'une activité à temps partiel.

Une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie peut être versée aux salariés ayant suspendu ou réduit leur activité, aux travailleurs non-salariés, aux exploitants agricoles, aux professions libérales, aux ministres des cultes ainsi qu'aux chômeurs indemnisés.

Conséquence(s):

Pendant la période de congé, le salarié ne peut exercer une autre activité professionnelle.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

La durée du congé est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté mais n'est pas assimilée à du travail effectif pour les congés payés.

Il est sans répercussion sur les autres congés pour d'autres événements familiaux.

Zoom sur l'Allocation Journalière d'Accompagnement (AJAP)

Demande:

L'Allocation Journalière d'Accompagnement doit être demandée par le salarié à sa caisse de sécurité sociale à l'aide du formulaire Cerfa n° 14555*01. La demande doit comporter le nombre de journées d'allocations demandées et être accompagnée d'une attestation de l'employeur précisant si le salarié bénéficie d'un congé de solidarité familiale ou s'il l'a transformé en période d'activité à temps partiel.

Durée:

L'allocation journalière est versée dans la limite maximale de 21 jours ouvrables ou non (42 jours en cas de réduction d'activité). Les allocations journalières sont fractionnables et peuvent être partagées entre plusieurs bénéficiaires.

Montant:

Au 1^{er} avril 2020, le montant de l'allocation est fixé à 56,27 euros par jour (ou à 28,14 euros si la personne a transformé son congé de solidarité familiale en activité à temps partiel).

Le versement de l'allocation est maintenu lorsque la personne accompagnée à domicile doit être hospitalisée.



Le congé suite au décès d'un proche (père/mère, père/mère de l'époux, frère/sœur).

Tout salarié peut bénéficier d'une autorisation d'absence en cas de décès d'un membre de sa famille, ce sans condition d'ancienneté.

Conditions:

Le congé doit être pris dans la période où l'événement se produit.

Durée:

La durée minimale du congé est de 3 jours. Certaines dispositions conventionnelles (convention collective, accord collectif, accord de branche ou d'entreprise) peuvent prévoir une durée de congé plus longue ou un congé pour un autre ascendant (ex: grand-père/grand-mère) => se renseigner auprès de son service des ressources humaines.

À noter : les journées d'absence sont comptées en jours ouvrables (sauf dispositions conventionnelles ou collectives plus favorables).

Demande :

Le salarié doit remettre un justificatif à son employeur.

Rémunération :

Les jours de congé sont rémunérés par l'employeur comme s'ils avaient été travaillés.

Conséquences :

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.



Le congé suite au décès d'un enfant

Tout salarié peut bénéficier d'un congé suite au décès d'un enfant auquel peut s'ajouter un congé supplémentaire appelé congé de deuil, ce sans condition d'ancienneté.

Durée :

Le congé doit être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

La durée du congé est de 5 jours ouvrés * en cas de décès d'un enfant.

Il est de 7 jours ouvrables** en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans, d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

La durée du congé peut être plus élevée si elle est prévue par convention ou accord collectif d'entreprise.

En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, le salarié a également droit à un congé supplémentaire ; il s'agit du congé de deuil. D'une durée de 8 jours ouvrables, le congé de deuil s'applique également en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Le congé de deuil peut être pris de façon fractionnée, au maximum en 3 périodes d'une durée d'au moins 1 jour, dans un délai de 1 an à compter du décès de l'enfant.

Demande :

Dans le cas du congé de deuil, le salarié doit informer l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence ; il doit également adresser une demande de congé de deuil auprès de la caisse de sécurité sociale de laquelle il dépend.

Indemnisation/rémunération :

Les jours de congé pour décès sont payés par l'employeur comme s'ils avaient été travaillés tandis que le congé de deuil est indemnisé au titre des indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS).

L'indemnité journalière versée est calculée sur les salaires des 3 mois qui précèdent le congé. Les salaires sont pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale de l'année en cours (soit 3428,00 € pour l'année 2020). Le montant maximum de l'indemnité journalière pouvant être versé pendant le congé de deuil est de 89,03 €.

Certaines conventions collectives, des accords de branche ou d'entreprise peuvent prévoir le maintien du salaire par l'employeur pendant le congé de deuil. Dans cette situation, les indemnités journalières lui sont versées directement.

Conséquence(s) :

Le congé pour décès est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel ; sa durée

ne peut être lui être imputée.

De même, la durée du congé de deuil ne peut pas être déduite du nombre de jours de congés payés annuels du salarié.

* Jour effectivement travaillé dans une entreprise ou une administration. On en compte 5 par semaine.

** Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.

Les congés liés à des raisons personnelles



Le congé sans solde

Le congé sans solde est un congé pour "convenance personnelle" ; il peut être utilisé par le salarié à des fins personnelles (garde d'enfants, activités culturelles ou sportives, rendez-vous médicaux) ou professionnelles (création d'une société ou micro-entreprise ou reprise d'une activité professionnelle auprès d'un autre employeur si l'obligation de loyauté et non concurrence est respectée).

Conditions :

Le congé sans solde n'étant pas réglementé, tout salarié peut le demander, ce, quelles que soient la nature de son contrat (temps partiel, temps complet, CDD, CDI...) et de son ancienneté.

Son organisation et sa durée sont définies par un accord entre le salarié et son employeur, qui est libre de l'accepter ou non, sauf si une convention collective ou des accords d'entreprises encadrent son organisation.

Durée :

La durée du congé sans solde est définie entre le salarié et son employeur sans aucune limite maximale.

Demande :

La demande doit être faite auprès de l'employeur selon la procédure de demande du congé sans solde précisée dans la convention collective. En l'absence de dispositions conventionnelles, il est recommandé de lui adresser une demande par courrier en précisant les dates de départ et de retour souhaitées ainsi que les conditions de retour dans l'entreprise (reprise du poste, nouvelle fonction, salaire...).

À noter : le salarié peut se rétracter avant l'accord de l'employeur.

Rémunération :

Le congé sans solde est un congé non rémunéré.

Si un compte épargne-temps (CET) a été mis en place dans l'entreprise, le salarié peut toutefois utiliser les droits acquis sur son CET pour "financer" ce congé, dès lors que cette possibilité est prévue par l'accord ayant instauré le CET.

Mis en place par convention ou accord collectif, le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré en contrepartie de jours de repos ou de congés non pris ou des sommes qu'il y a affectées.

Conséquences :

Le congé sans solde n'entraîne pas la rupture du contrat de travail mais sa suspension pendant toute sa durée (déterminée avec l'employeur).

La durée de l'absence n'est pas prise en compte pour le calcul des

droits qu'il tient de son ancienneté, pour les congés payés...

Le congé sans solde permet par contre de continuer à bénéficier des droits suivants pendant 1 an à compter de la date de suspension du contrat de travail :

- Indemnités journalières en cas de maladie et de maternité et prestations des assurances invalidité et décès ;
- Du remboursement des soins en cas de maladie et de maternité.

À l'issue du congé, le salarié réintègre son poste ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins égale à celle perçue avant le départ en congé.

Le congé sans solde ne protège toutefois pas le salarié d'un licenciement en cas de non-respect ses obligations de non-concurrence et de loyauté vis-à-vis de son employeur pendant la durée de suspension de son contrat de travail, dans le cas d'un congé sans solde pour raison professionnelle.

Lorsque le salarié ne peut prétendre à un congé sans solde, il peut demander à bénéficier d'un congé sabbatique.



Le congé sabbatique

Le congé sabbatique permet à un salarié de réaliser des projets personnels.

Conditions :

Pour y prétendre au congé sabbatique, le salarié :

- doit avoir une ancienneté de 36 mois (continus ou non) dans l'entreprise et une expérience professionnelle de six ans. Certaines conventions ou accords collectifs prévoient la possible prise de congé sabbatique avec une moindre d'ancienneté => se renseigner auprès de son employeur.
- ne doit avoir bénéficié ni d'un congé sabbatique, ni d'un congé pour création d'entreprise, ni d'un congé de formation d'au moins 6 mois au cours des 6 dernières années précédentes (ou autre durée si fixée par convention collective).
- doit avoir à son actif 6 années d'activité professionnelle (pas forcément consécutives).

Durée :

Le congé sabbatique est un congé légal d'une durée de 6 à 11 mois.

Indemnisation/rémunération :

Le congé sabbatique n'est ni rémunéré ni indemnisé.

Demande :

La demande de congé sabbatique doit être remise en main propre contre récépissé à l'employeur ou adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au moins trois mois avant la date envisagée du départ en congés.

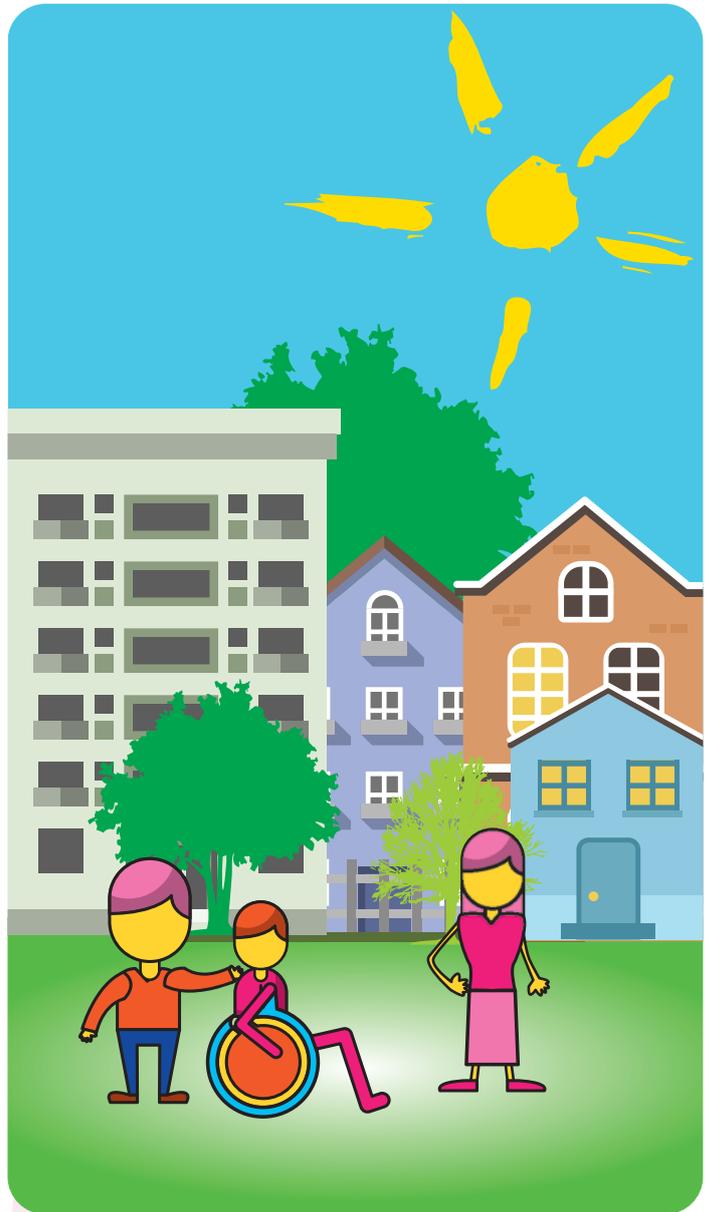
La demande doit mentionner la date de départ et la durée exacte de l'absence ; celle-ci ne pourra être écourtée.

L'employeur doit informer le salarié de son accord, du report du congé (il peut le différer de six à neuf mois selon la taille de l'entreprise), ou de son refus (dans des cas particuliers) qui doit être motivé, par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 30 jours calendaires suivant la date d'envoi de la demande.

La demande de congé sabbatique n'a pas à être motivée par le salarié.

Conséquences :

Ce sont les mêmes que pour le congé sans solde.



Connaître la perception des personnes handicapées : avec le baromètre des MDPH

La CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) a mis en ligne un "baromètre" des MDPH qui "mesure certaines activités des MDPH et la perception des personnes handicapées et de leurs proches".

Accéder à l'ensemble des indicateurs par MDPH sur le site www.cnsa.fr :

