

# Les droits du salarié également aidant familial

## *Vos questions ? Vos interrogations ?*

---

Ma mère, veuve, est lourdement dépendante du fait de son Alzheimer. Malgré la présence d'une aide à domicile quotidiennement, je dois moi-même participer à sa prise en charge, et notamment m'occuper de son lever. Eu égard à mes activités professionnelles, cela m'oblige à me lever aux aurores. Puis-je exiger de mon employeur un aménagement de mon horaire de travail ?

Mon père est atteint de la maladie d'Alzheimer. Il a terriblement décliné depuis peu et les médecins sont très pessimistes quant au pronostic vital à moyen voire à court terme. Il n'y a plus que moi qu'il reconnaît parmi ses proches et je souhaiterais pouvoir l'accompagner, le rassurer durant ses dernières semaines. Etant salarié, puis-je solliciter un congé à mon employeur ?

Bien que mes deux sœurs et moi-même nous relayons pour prendre en charge notre maman, gravement atteinte par la maladie d'Alzheimer, concilier nos vies professionnelles et la prise en charge de notre mère est épuisant. Nous aurions juste besoin de pouvoir un peu souffler, sans que cela ne remette en cause notre engagement pour notre maman. Que faire ?

## *L'aménagement des horaires de travail du salarié aidant*

---

Au titre des dispositions du code du travail, vous pouvez demander à votre employeur des horaires de travail adaptés propres à faciliter la prise en charge de votre proche handicapé ou dépendant. Cette disposition ne remet cependant nullement en cause la durée hebdomadaire de votre temps de travail.

Afin d'attester de votre situation d'aidant familial auprès de votre employeur, vous pouvez solliciter une attestation administrative certifiant de cette activité auprès des services du Département du domicile de votre proche dépendant.

## *Les congés particuliers*

---

Afin de profiter d'un parent devenu dépendant ou à plus forte raison en fin de vie et l'accompagner dans ses derniers jours, un salarié peut souhaiter suspendre son activité professionnelle. Le droit du travail propose deux possibilités de congés **non-rémunérés** selon la situation.

### *Le congé de soutien familial*

Ce congé permet d'assister un proche parent âgé dépendant, régulièrement domicilié en France demeurant chez lui (pas en maison de retraite) ou au domicile du salarié sollicitant le congé.

Ce congé d'une durée de trois mois, renouvelable, ne peut excéder une année sur l'ensemble de la carrière du salarié. Celui-ci doit travailler au sein de l'entreprise depuis au moins deux ans. Pour en bénéficier, le salarié doit solliciter le bénéfice de ce congé, par lettre recommandée ou par lettre

contre remise\* , à son employeur au moins deux mois avant le début du congé. En cas d'urgence (ex. : dégradation soudaine de l'état de santé du malade), le délai est réduit à 15 jours.

Divers documents doivent accompagner la demande du salarié :

- attestation sur l'honneur du lien familial unissant le salarié et la personne aidée ;
- une seconde attestation certifiant du non cumul de plus de un an de congé de soutien familial au cours de toute sa carrière tant au sein de l'entreprise qu'auparavant ;
- la décision d'octroi de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (**Les prestations sociales**) classant le proche aidé en GIR 1 ou 2 (ou une preuve d'un taux d'incapacité d'au moins 80% dans le cas d'un proche âgé de moins de 60 ans – Alzheimer précoce).

Lorsque le salarié fournit l'ensemble de ces documents, l'employeur ne peut pas lui refuser le bénéfice de ce congé.

En cas de volonté de renouveler le congé pour une nouvelle période de trois mois, le salarié devra en avvertir son employeur au moins un mois avant la date du renouvellement ; là encore, un délai plus bref de 15 jours est prévu en cas d'urgence.

Durant ce congé, le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle si ce n'est être employé par le proche aidé grâce à son Allocation Personnalisée d'Autonomie (ou à sa Prestation Compensation du Handicap). (**Les prestations sociales**)

Le salarié peut mettre fin à son congé de façon anticipée, notamment suite au décès de la personne aidée (délai de 15 jours dans cette hypothèse).

### *Le congé de solidarité familiale*

Ce congé permet d'accompagner un parent, l'un de ses grands-parents, ou la personne qui partage son domicile en fin de vie – également possible pour accompagner un de ses descendants.

Sa durée est de trois mois et il peut être renouvelé une fois. En accord avec l'employeur, le congé peut également prendre la forme d'un emploi à temps partiel durant une même période de trois mois. Il est de droit sans condition d'ancienneté. Le salarié doit cependant le solliciter, par lettre recommandée ou par lettre contre remise (cf. ci-dessus), auprès de son employeur au moins 15 jours avant le début du congé. En cas d'urgence absolue attestée dans le certificat médical à remettre à l'employeur pour bénéficier du congé, le congé débute dès réception par l'employeur de la requête du salarié. En cas de renouvellement, le salarié doit en avvertir son employeur par lettre recommandée au moins 15 jours avant la date du renouvellement du congé.

Le congé prend fin à l'issue de la période de trois mois ou à la demande du salarié ou enfin trois jours francs après le décès du proche accompagné. Le salarié doit annoncer son retour à son employeur au moins trois jours avant celui-ci.

Durant ces deux congés, le salarié continue de bénéficier des prestations en nature de la sécurité sociale (remboursement des soins médicaux et des médicaments).

A l'issue de ces deux congés, le salarié retrouve son poste (ou un poste similaire) et une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait avant le début de celui-là. De plus, ces deux congés sont pris en compte pour les avantages liés à l'ancienneté du salarié.

---

\* c'est-à-dire en la déposant directement auprès de son employeur, de son secrétariat ou du service du personnel le cas échéant, ce dernier attestant de sa remise en tamponnant, datant ou signant un double de cette demande que vous conservez ensuite.

## *Le droit au répit des aidants*

---

Afin de concilier votre vie de salarié et le soutien à votre proche malade, certaines aides ponctuelles peuvent vous aider à vous préserver, à garder un peu de temps pour vous. Ainsi, la loi dite Montchamp de février 2005 a consacré au sein du code de l'action sociale et des familles le droit au répit de l'entourage des personnes handicapées et dépendantes.

Parmi les aides existantes pour vous aider à « tout gérer », pensez à l'accueil temporaire de jour tant en établissement qu'au sein d'une famille d'accueil (une journée ou une demi-journée par semaine par exemple). N'oubliez pas non plus les auxiliaires de vie, les aides ménagères ou même les services de garde de nuit, là encore ponctuellement ou de façon plus pérenne. Il existe souvent des services de portage des repas.

Le rapport sur la maladie d'Alzheimer remis au Président de la République en novembre 2007 recommande la création de plates formes locales d'accompagnement et de répit qui proposeront diverses possibilités de soutien. Pour l'heure, il convient de s'adresser aux différentes structures présentes proches de chez vous :

- le **Centre Communal d'Action Sociale (CCAS)** - à défaut la mairie) de la commune de résidence de votre proche dépendant,
- la **Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)**,
- **Centre Local d'Information et de Coordination gérontologique (CLIC)**,
- **Point Info-Famille (PIF)**.

## *Sites Internet*

---

Site des PIF : <http://www.point-Infofamille.fr>

Site des CLIC : <http://clic-info.personnes-agees.gouv.fr>

Site de votre Département : <http://www.cg45.fr>  
(à la place de « 45 » indiquez le numéro de votre département)

Guide de l'aidant familial : [http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/aidant\\_familial.pdf](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/aidant_familial.pdf)