Proches aidants

Mieux les connaître pour améliorer leurs droits

FO

force-ouvriere.fr

©force-ouvrière/2022

QUELQUES CHIFFRES

11 MILLIONS — Environ onze millions de proches aidants en France (ce nombre varie considérablement suivant la définition utilisée huit à quinze millions) et ce chiffre est appelé à augmenter avec le vieillissement de la population.

6/10 — Six proches aidants sur dix ne se reconnaissent pas comme tel.

1/4 — Seulement un aidant sur quatre a informé son employeur de sa situation.

6/10 — Six proches aidants sur dix sont des femmes.

61 % — Soixante et un pour cent des proches aidants sont en situation professionnelle.

1/4 SALARIÉ — Près d'un salarié sur quatre sera un proche aidant en 2030.

MAJORITÉ DES PROCHES — La majorité des proches aidants accompagne un membre de leur famille (principalement un parent ou un conjoint, ou un enfant en situation de handicap).

39 ANS — L'âge moyen d'entrée dans l'aidance est de trente neuf ans.

Qui sont les proches aidants ?

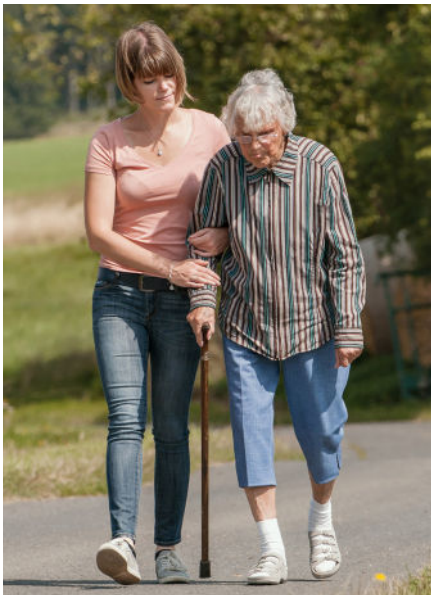
Parent, conjoint, enfant, ami, voisin…

Quelle que soit notre situation professionnelle, nous pouvons tous être amenés à venir en aide, de manière régulière et à titre non professionnel, à une personne âgée en perte d'autonomie ou en situation de handicap.

Coup de projecteur sur la situation des proches aidants, pour mieux appréhender le cadre juridique en vigueur et les moyens d'action des négociateurs FO pour améliorer leurs droits.

LA SITUATION DES PROCHES AIDANTS

Pourquoi la question des proches aidants est essentielle aujourd'hui ?



En raison du tournant démographique qui s'annonce

Avec le vieillissement de la population, les proches aidants vont être de plus en plus nombreux.

Les proches aidants ont certes des droits, mais qui restent encore restrictifs et peu lisibles

Le congé de proche aidant est encore peu utilisé. Les droits des proches aidants restent mal connus des intéressés (mosaïque de dispositifs peu lisibles).

Les proches aidants sont confrontés à de nombreuses difficultés

- **Tant sur le plan professionnel :** crainte d'être discriminé en informant son employeur de sa situation d'aidant, renoncement à des opportunités professionnelles, difficultés pour s'absenter, peur de perdre son emploi et risque de désinsertion professionnelle…
- **que sur le plan personnel :** parcours du combattant pour effectuer les démarches administratives, difficultés à articuler vie professionnelle et vie personnelle, manque de formation pour accompagner le proche aidé avec des conséquences sur la santé de l'aidant (fatigue accrue avec la *« triple journée »*, renoncement aux soins, risques accrus en matière de maladies chroniques, isolement…) et sur son pouvoir d'achat (certains aidants sont obligés d'arrêter de travailler pour aider leur proche, avec des conséquences sur le montant de leur future retraite…).

Accentuation de la charge pesant sur les aidants avec la crise sanitaire

Fermeture de structures, interruptions de certains services à domicile… avec pour conséquences notamment une intensification de l'aide apportée pour nombre d'entre eux et un isolement accru.

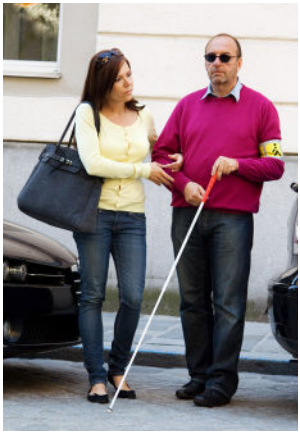
Quelles définitions des proches aidants ?

L'absence de définition juridique unifiée des proches aidants

Le proche aidant est avant tout un proche *« non professionnel »* qui se distingue des aidants dits professionnels (aide à domicile, infirmiers…).

Plusieurs termes coexistent pour nommer les aidants non professionnels dans les textes de lois et les études, ce qui peut semer la confusion : *« aidant informel »*, *« aidant naturel »*, *« aidant familial »*, *« proche aidant »*…

Vise-t-on les mêmes personnes ? Cela créé le sentiment d'un empilement législatif.



Qui sont les « proches aidants » d'un point de vue juridique ?

L'expression *« proche aidant »* a été consacrée par le législateur en 2015 par la loi d'adaptation de la société au vieillissement dite *« ASV »*. Elle est définie par le Code de l'action sociale et des familles (art. L 113-1-3 du CASF) :

> *« 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 ».*

Remarques

Si la notion de *« proche aidant »* avait vocation à se substituer à la notion d'aidant familial, elle coexiste toujours avec d'autres notions dans les codes, d'où l'absence de définition unifiée en droit français.

La définition énoncée ci-contre ne vise que les proches aidants d'une personne âgée.

Quid des proches aidants d'une personne en situation de handicap ?

La diversité des situations d'aidance

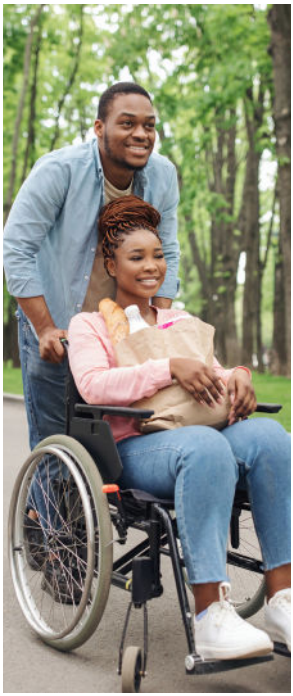
Il y a autant de situations d'aidance que d'aidants en fonction du type d'aide apportée (courses ou autres tâches ménagères, aide aux soins, soutien psychologique…), du nombre d'heures consacrées par semaine, de la répartition ou non de l'aide avec d'autres aidants (aidant isolé ou entouré d'autres aidants professionnels ou non professionnels), de la rémunération ou non pour l'aide apportée…).

Certaines études ont d'ailleurs construit des typologies d'aidants. Cette diversité de situations rend mal aisée la définition de pistes pour améliorer *« globalement »* la situation de tous les proches aidants.

Quels sont les droits des proches aidants ?

Les dispositifs juridiques au profit des proches aidants sont répartis dans différents codes (code de l'action sociale et des familles, code du travail…) et sont prévus par différents acteurs telles que les collectivités locales, les associations, la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)…, d'où les difficultés pour les proches aidants de bien connaître leurs droits.

D'un proche aidant à l'autre, les droits ne sont pas les mêmes : c'est la situation de la personne aidée qui conditionne les droits des proches aidants.



Congés spécifiques

Congé de « proche aidant »
(art. L 3142-16 du Code du travail)

Remplaçant le congé de soutien familial, le congé de proche aidant est entré en vigueur le 1er janvier 2017.

Non rémunéré, il a été remplacé par une nouvelle version en vigueur depuis octobre 2020 qui fait désormais l'objet d'une indemnisation par le biais de **l'Allocation journalière de proche aidant (AJPA)**.

Environ 5000 personnes en auraient bénéficié. Ce congé reste largement méconnu et les conditions pour en bénéficier étaient jusqu'à présent très restrictives, mais la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022 (art. 54) apporte des aménagements au cadre juridique du congé proche aidant en assouplissant les conditions de recours et en garantissant une meilleure indemnisation.

➥ Bénéficiaires

Actuellement, le congé de proche[1] aidant s'adresse aux proches d'une personne handicapée (taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %) ou en *« perte d'autonomie d'une particulière gravité »* (Gir. I à III).

À compter d'une date définie par décret et au plus tard le 1er janvier 2023, le champ des bénéficiaires de ce congé va être étendu.

La condition de *« particulière gravité »* ne sera plus nécessaire. Ce congé sera ouvert aux proches d'une personne dont le handicap ou la perte d'autonomie peuvent exiger la présence régulière de la part d'un proche.

[1]En vertu de l'article L 3241-16 du Code du travail, la personne aidée peut être :

- le conjoint ;
- le concubin ;
- le partenaire lié par un PACS ;
- un ascendant ;
- un enfant à charge ;
- un collatéral jusqu'au 4ème degré ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral du conjoint jusqu'au 4ème degré de son conjoint, concubin ou partenaire pacsé ;
- une personne âgée ou handicapée *« avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquent à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne».*

➥ Indemnisation

Sauf dispositions plus favorables, ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur. Il fait cependant l'objet d'une indemnisation par l'AJPA.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022 du 23 décembre 2021 a prévu une revalorisation de l'indemnisation de ce congé (voir encadré ci-contre).

Le montant de l'allocation journalière de proche aidant est désormais aligné sur le Smic journalier, soit (depuis le 1er janvier 2022) :

- **58,59 €** pour une journée complète ;
- **29,30 €** pour une demi-journée.

À chaque 1er janvier, l'AJPA sera revalorisée pour l'aligner sur le montant du SMIC.

➥ Régime juridique

La question des aidants est un thème de négociation obligatoire au niveau de la branche (cf. infra).

L'accord de branche a la primauté sur l'accord d'entreprise pour aménager la mise en œuvre du congé de proche aidant (art. L 3142-26 du Code du travail) :

> *« une convention ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise détermine :*
>
> *1° la durée maximale du congé ;*
>
> *2° le nombre de renouvellements possibles ;*
>
> *3° les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement ainsi que la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé ;*
>
> *4° les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel ».*

À noter

Certaines dispositions du cadre juridique du congé de proche aidant sont d'ordre public et ne peuvent être aménagées, y compris de manière plus favorable par accord collectif : règles relatives aux bénéficiaires, pièces justificatives à fournir à l'employeur, point de départ du congé et prise immédiate en cas d'urgence, transformation en temps partiel, fractionnement, cas de cessation anticipée, contentieux.

En l'absence d'accord, des dispositions supplétives prévues par le Code du travail s'appliquent :

- durée maximale du congé de trois mois maximum, renouvelable, dans la limite d'un an sur la carrière ;
- information de l'employeur au moins un mois avant le début du congé.

Congé de solidarité familiale (art. L 3142-6 du Code du travail)

Ce congé permet d'assister un proche en fin de vie. il est organisé par accord d'entreprise et à défaut par accord de branche. Durée maximale de trois mois et renouvelable une fois, en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou à défaut d'accord de branche.

- Congé non rémunéré par l'employeur. Indemnisation par la Caisse primaire d'assurance maladie (si les conditions sont réunies) par l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Congé de présence parentale (art. L 1225-62 du Code du travail)

Il permet de prendre un congé pour un enfant de moins de 20 ans gravement malade, accidenté ou handicapé (art. L 1225-62 du Code du travail). Durée maximale de 310 jours au cours d'une période maximale de trois ans.

- Congé non rémunéré par l'employeur (sauf dispositions plus favorables), mais indemnisé par l'Allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Don de jours de congés

Le législateur a prévu un cadre légal pour le don de jours de congés au profit des salariés aidants venant en aide à un *« proche en perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap »* (art. L 3142-25-1du Code du travail).

Le don de jours de congés est également ouvert *« au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants »* (art. L 1225-65-1 du Code du travail).

Rémunération

Lorsque la personne aidée est bénéficiaire de l'Aide personnalisée à l'autonomie (APA), cela peut permettre de rémunérer l'aidant, y compris si c'est un membre de la famille *« à l'exception de son conjoint ou de son concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité »* (art. L 232-7 CASF), compte tenu de l'obligation de secours entre conjoints.

Pour les bénéficiaires de la Prestation compensatoire du handicap (PCH), des dispositions existent également (art. L 245-12 CASF). La personne handicapée peut rémunérer un ou plusieurs membres de sa famille.

En dehors de l'APA et de la PCH, l'aidant peut être employé dans le cadre des services à la personne comme aide à domicile par exemple.

Retraite

Retraite de base

- **Affiliation à l'AVPF.** L'aidant peut être affilié gratuitement à l'assurance vieillesse par le biais du dispositif de l'Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Pendant la période de cessation ou de réduction d'activité, il ne verse aucune cotisation puisque c'est la Caisse d'allocations familiales (CAF) qui cotisera pour valider les trimestres comptant pour la retraite. Ces années sont calculées par référence au salaire annuel moyen à hauteur du SMIC.

- **Majoration de trimestres.** Le fait de s'occuper d'un enfant handicapé peut donner droit à des trimestres de majoration de durée d'assurance pour la retraite. Le fait d'élever un enfant handicapé à au moins 80 % – avec ou sans lien de parenté avec lui – donne droit à 1 trimestre de majoration par période de 30 mois d'éducation avant les 20 ans de l'enfant, dans la limite de 8 trimestres.

  Cette majoration se cumule avec la majoration habituelle pour les enfants.

  Il y a aussi une majoration pour les aidants de personnes âgées et handicapées.

Retraite à taux plein

La personne qui s'est occupée d'un enfant, d'un parent ou d'un proche handicapé pendant au moins 30 mois, peut prendre sa retraite à taux plein à 65 ans (au lieu de 67 ans, âge du taux plein automatique), même si elle n'a pas validé tous ses trimestres.

Retraite complémentaire

Dans certains types de congés (proche aidant, présence parentale, solidarité familiale), des points de retraite complémentaire seront automatiquement attribués si l'accord d'entreprise le prévoit.

Droit au répit

Ce droit permet de financer l'accueil ou l'hébergement de la personne aidée dans une structure adaptée pour garantir le repos de l'aidant.

Le *« proche aidant »* peut, s'il remplit les conditions et si la personne aidée remplit également les conditions, bénéficier d'un répit (art. L 1232-3-2 CASF).

Cela suppose que le proche aidant *« assure une présence ou une aide indispensable au soutien à domicile d'un bénéficiaire de l'allocation personnalisée d'autonomie »* ;

et

que le proche aidant ne puisse être remplacé.

À noter

Seuls les proches aidants des personnes âgées sont visés dans ce texte.

Aménagement du temps de travail

Le Code du travail ne prévoit pas de *« droit »* pour le proche aidant d'obtenir des horaires individualisés, de passer à temps partiel ou en télétravail. Les dispositions existantes relèvent du pouvoir de direction de l'employeur.

- **Horaires individualisés.** Les aidants familiaux et les proches d'une personne handicapée peuvent demander à bénéficier d'horaires individualisés (art. L 3121-49 du Code du travail).
- **Télétravail.** Lorsque la demande est formulée par un travailleur handicapé ou un proche aidant, *« l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus »* (art. L 1222-9 du Code du travail).

Formation

Un accord d'entreprise de branche, de groupe ou d'entreprise peut prévoir l'abondement du Compte personnel de formation pour les salariés proches aidants (art. L 6323-14 du Code du travail).

AMÉLIORER LES DROITS DES PROCHES AIDANTS PAR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Un thème de négociation de branche obligatoire, mais dont les négociateurs se sont encore peu saisis

Le thème des proches aidants reste un sujet de négociation de second plan, même si la question est souvent abordée à l'occasion de négociations portant sur d'autres thèmes (qualité de vie au travail, égalité femmes/hommes, handicap, télétravail, prévoyance complémentaire…).

Des accords d'entreprise portant sur les proches aidants ont certes été conclus, mais ils se bornent souvent à prévoir des dons de jours de congés au profit des salariés aidants sans abondement de l'employeur.

Très peu d'accords de branche traitent des proches aidants. Pourtant :

- depuis 2019, il existe une obligation de négocier, au niveau de la branche et au moins tous les quatre ans *« sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants »* (art. L 2241-1 du Code du travail) ;
- l'accord de branche est un outil de choix pour donner un *« cadre commun »* à l'ensemble des salariés de la branche par la mise en place de ressources et d'outils (plateformes, outils, observatoires). Un partenariat avec les institutions de prévoyance peut être un atout, dans la mesure où ces institutions ont une bonne connaissance du public de la branche.

L'accord de branche ou, à défaut, l'accord d'entreprise, peut déterminer plusieurs points importants concernant le congé de proche aidant (art. L 3142-26 du Code du travail) : cf. supra.

Les attentes des proches aidants

D'une manière générale, les principales attentes des proches aidants concernent les points suivants :

- pouvoir bénéficier d'aménagements du temps de travail pour pouvoir aider un proche. Le congé de proche aidant est une solution ponctuelle et ne permet pas d'accompagner un proche sur le long terme ;
- pouvoir bénéficier de congés quand cela est nécessaire et ne pas subir de perte de pouvoir d'achat lors de la prise de ces congés ;

- être mieux informé des droits dont on dispose en tant que proche aidant ;
- pouvoir évoquer dans l'entreprise sa situation de proche aidant sans crainte d'être stigmatisé ou discriminé.

Sur quels axes négocier pour améliorer les droits des proches aidants ?

- Garantir une meilleure indemnisation des congés destinés aux proches aidants pour compléter l'indemnisation des congés légaux, afin de préserver le pouvoir d'achat des proches aidants et aménager la durée maximale, ainsi que les modalités de renouvellement de ce congé.
- Prévoir des mesures pour permettre aux proches aidants de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle (passage à temps partiel, télétravail, horaires individualisés, compte épargne-temps, autorisations d'absence…).
- Faciliter la vie des aidants en développant des services adaptés (mise en place de *« plateformes ressources »*, aides à l'aménagement du logement de la personne aidée, solutions de répit…).
- valoriser l'action des proches aidants dans les accords (valorisation des expériences acquises lorsque la personne était aidante).
- Retraite complémentaire : prévoir systématiquement, par accord, le versement des cotisations pour obtenir des points de retraite pendant l'absence pour le congé de proche aidant, congé de présence parentale et congé de solidarité familiale.

Important

À côté des améliorations apportées dans les accords collectifs, l'action des pouvoirs publics et le déploiement de politiques adéquates au service de la perte d'autonomie (personnel au service de la perte d'autonomie, logement, aménagement du territoire, développement des dispositifs de répit…) sont indispensables pour venir en aide aux personnes en perte d'autonomie et à leurs proches aidants.

Pour aller plus loin

Références de sites internet utiles pour les proches aidants :

- Ministère des Solidarités et de la Santé : www.solidarites-sante.gouv.fr
- Secrétariat d'État chargé des personnes handicapées : handicap.gouv.fr
- Portail national d'information pour les personnes âgées et leurs proches : pour-les-personnes-agees.gouv.fr
- Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) : cnsa.fr
- Association française des aidants : aidants.fr
- AGIRC/ARRCO: agirc-arrco.fr

Liste des sigles

- AJPA : allocation journalière de proche aidant.
- AJPP : allocation journalière de présence parentale.
- AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.
- CNSA : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

Document réalisé par le Secteur de la Protection sociale collective, avec la collaboration du Secrétariat Général et du Secteur de l'Emploi et des Retraites - Mai 2022.

Les revendications de Force Ouvrière

- **Améliorer la durée d'indemnisation du congé proche aidant en garantissant l'AJPA tout au long du congé proche aidant (limitation à 66 jours actuellement).**
- **Créer un droit de prendre un congé de proche aidant à temps partiel, à l'instar de ce qui existe pour le congé parental d'éducation.**
- **Garantir l'effectivité du droit au répit et intégrer ce droit, dans la loi, pour les proches d'une personne handicapée.**
- **Retraite de base : améliorer les droits des proches aidants : augmenter la majoration au-delà d'un trimestre par 30 mois, retirer le plafonnement aux 20 ans de l'enfant handicapé, assouplir les conditions d'accès à la majoration pour l'ensemble des aidants (conditions actuellement très exigeantes et peu lisibles).**
- **Prévenir la désinsertion professionnelle des proches aidants.**
- **Augmenter le nombre d'aidants professionnels et revaloriser l'attractivité de ces métiers, à l'heure où la très grande majorité des citoyens souhaitent vieillir à domicile. Les proches aidants ne doivent pas pallier les carences d'un système qui ne met pas les moyens nécessaires pour prendre en compte le vieillissement de la population.**

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

FORCE OUVRIÈRE

Secrétaire confédéral : Eric GAUTRON

Secteur de la Protection Sociale Collective

141 avenue du Maine, 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 83 80

egautron@force-ouvriere.fr

www.force-ouvriere.fr