



Fiche 8

www.cfecgc.fr/handi

Confédération Française de l'Encadrement-CGC

Les différents accords d'entreprise « handicap » possible ou le champ du possible pour aider les aidants salariés.

La reconnaissance de l'importance du rôle des aidants familiaux a permis :

- la création de « congés » destinés à leur donner la possibilité de se consacrer au proche en souffrance, congés non rémunéré et de courte durée, sous conditions mais de droit.
La loi n'a prévu ni la rémunération, ni l'indemnisation du congé de soutien familial ; toutefois, il n'est pas interdit aux employeurs de prévoir des dispositions plus favorables que la loi en matière de rémunération ou d'indemnisation du congé.
- L'autorisation d'une « certaine » flexibilité en accord avec les représentant du personnel.

1. Accords d'entreprise

Ce qui n'est pas interdit est autorisé, il est donc tout à fait possible de négocier et prévoir dans des accords d'entreprise des avancés significatives en faveur des aidants familiaux. (cf. entre autre des accords spécifiques à l'EDF mais aussi dans certaines grandes entreprises).

2. Accords d'entreprise « handicap »

A ce jour il est **absolument impossible** d'inclure de tels aides ou assouplissements car l'accord d'entreprise « handicap » permet à l'employeur de se soustraire de la contribution AGE-FIPH qu'à la condition d'avoir 6% de salariés handicapés ou de manifester des actions positives en faveur des salariés handicapés (voir les fiches 1 à 5).

L'aidant familiale n'est à ce jour pas prévu.

Bernard Salengro

Secrétaire national
Secteur Conditions de travail,
Handicap et Santé au travail

☎ 01 55 30 69 14

✉ b.salengro@cfecgc.fr

Jean-Yves Collas

Conseiller
Accompagnement
Handicap

☎ 01 55 30 12 45

ou 06 08 60 91 63

✉ collas@cfecgc.fr

Comment la CFE-CGC entend faire évoluer le droit ?

La loi de février 2005 bouleverse le comportement de nos concitoyens car pour la première fois elle introduit la notion de « personne handicapé ».

C'est pourquoi elle favorise la **scolarisation** des enfants handicapés en milieu ordinaire (l'école).

C'est pourquoi elle favorise **l'insertion des salariés handicapés** en milieu ordinaire (l'entreprise).

La CFE-CGC considère que par soucis de cohérence la loi doit favoriser le maintien de l'emploi des aidants familiaux en milieu ordinaire (dans l'entreprise).

Le caractère fusionnel entre la « personne handicapée » et son « aidant familiale » étant incontestée et le constat de la difficulté d'arriver au 6 % de personnel handicapé autorise à penser le bien fondé d'introduire dans l'accord d'entreprise « handicap » à hauteur de 1 % des actions en faveur des aidants comme c'est déjà le cas pour le recours aux ESAT (à hauteur de 3 %) et au contrat avec des stagiaires handicapés (à hauteur de 2 %).

Il ne s'agit là que d'une bonne utilisation de sommes acquises par la contribution AGEFIPH.

Toutefois il convient de rappeler que l'objectif d'embauche reste une condition sine qua non à la signature d'un accord d'entreprise « handicap » !

3. Les aides aux aidant possibles à ce jour

Quand la maladie s'aggrave ou traverse une phase aiguë et que l'aide ponctuelle devient insuffisante, des dispositifs permettent à l'aidant familial qui exerce une activité professionnelle de prendre un congé spécial.

L'article 125 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007 a institué le congé de soutien familial en faveur de personnes salariées

ou non salariées devant cesser leur activité professionnelle pour s'occuper d'un proche souffrant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Il s'agit donc d'un congé non rémunéré d'une durée de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière, ouvrant des droits à l'assurance vieillesse. Cette mesure a pour objet d'offrir la possibilité à une personne exerçant une activité professionnelle de l'interrompre temporairement pour s'occuper d'un proche gravement handicapé ou dépendant. À l'instar du congé de solidarité familiale,

Ce congé non rémunéré est accordé de droit aux salariés qui travaillent depuis au moins deux ans dans l'entreprise.

Une fois l'employeur informé de cette nécessité, il convient de formaliser la demande deux mois avant la date du départ (quinze jours en cas d'urgence), par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Il est nécessaire de joindre une déclaration sur l'honneur indiquant le lien de parenté ou de proximité avec la personne à soutenir, et un justificatif de la gravité de son handicap ou de sa perte d'autonomie.

À son retour, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire. Il peut mettre fin au congé avant son terme, notamment si la personne aidée décède ou est admise en établissement, lorsqu'un service d'aide à domicile intervient pour assister le proche ou si un autre membre de la famille le remplace.

Pendant le congé, vous continuez à bénéficier des remboursements de soins de l'assurance-maladie et à acquérir des droits à la retraite. Vous cotisez à la retraite complémentaire seulement si un accord d'entreprise le prévoit.

Vous ne pouvez pas exercer d'activité professionnelle pendant le congé, sauf, sous certaines conditions, comme salarié de la personne aidée si elle perçoit l'APA ou la prestation de compensation du handicap.

4. La prestation de compensation du handicap

La prestation de compensation du handicap créée par la loi du 11 février 2005 permet de dédomma-

ger, voire, s'agissant de personnes très lourdement handicapées, **de salarier les aidants familiaux** qui cessent ou réduisent leur activité professionnelle pour s'occuper d'un proche handicapé.

En cas de dédommagement d'un aidant familial, l'aide apportée est égale à 50 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) horaire net. Ce tarif est porté à 75 % du SMIC horaire net lorsque l'aidant familial est dans l'obligation, du seul fait de l'aide apportée à la personne handicapée, de cesser ou de renoncer totalement ou partiellement à une activité professionnelle. De plus, l'arrêté du 25 mai 2008 a prévu de majorer de 20 % le montant plafond applicable au dédommagement de la prestation de compensation du handicap des aidants familiaux : initialement fixé pour les personnes les plus lourdement handicapées à 858,60 euros par mois pour chaque aidant (montant calculé en référence au salaire minimum interprofessionnel de croissance mensuel net applicable aux emplois familiaux), il doit être porté à 1 030,32 euros.

5. Congé de solidarité familiale : en fin de vie

Le congé de solidarité familiale est un autre congé non **rémunéré** qui peut être demandé depuis 2004 lorsqu'un parent, un enfant ou une personne qui partage votre domicile arrive au terme de sa vie. Accordé sans condition d'ancienneté, il dure trois mois et est renouvelable une fois.

Demander quinze jours au moins avant l'absenter, par LRAC (ou en main propre)

Début immédiat en cas d'urgence

Ce congé est un droit dès lors qu'est fourni un certificat médical attestant la gravité de la situation. En cas d'urgence, le congé débute dès la réception de la lettre par l'employeur. Ce dernier doit être prévenu du retour dans l'entreprise au moins trois jours avant la date de reprise.

Pendant l'absence, le salarié continue à être couvert par l'assurance-maladie mais sans validez pas de trimestre de retraite de base de la Sécurité sociale. La cotisation à la retraite complémentaire n'est possible **que si un accord d'entreprise le prévoit**.

Au retour, l'aidant retrouve son emploi ou un emploi similaire. Si l'employeur donne son accord, un temps partiel est possible pendant trois mois.

6. Présence parentale : pour les moins de 20 ans

Créé en 2001, le congé de présence parentale vous permet de vous occuper d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade, accidenté ou handicapé. Sa durée est de 310 jours ouvrés sur trois ans et il est accordé sans condition d'ancienneté. Au terme du congé, vous retrouvez le même emploi ou un emploi similaire.

Ce crédit de 310 jours de congés **non rémunérés** est renouvelable au bout de trois ans, en cas de rechute ou de récurrence.

Ce congé est un droit dès lors qu'un certificat médical atteste que la gravité de la maladie ou du handicap de l'enfant rend nécessaire la présence à ses côtés. Fractionnement possible.

Une allocation de présence parentale

Pendant cette absence, vous ne percevez aucune rémunération mais vous recevez une allocation journalière de présence parentale de votre caisse d'allocations familiales (Caf) : 47,49 € par jour ouvré de congé pour une personne seule (39,97 € pour un couple), dans la limite de vingt-deux allocations par mois.

Une indemnisation complémentaire, soumise à condition de ressources, peut s'ajouter pour compenser vos frais de déplacement. Pendant la durée du congé, la couverture par l'assurance-maladie continue ainsi que l'acquisition des droits à la retraite de base. Les règles en matière de retraite complémentaire sont identiques à celles applicables au congé de solidarité familiale.

7. Aménager son temps de travail

Depuis la loi Handicap du 11 février 2005, les proches de la personne handicapée peuvent bénéficier d'aménagements d'horaires individualisés s'ils le demandent à leur employeur.

Cet emploi du temps doit prendre en compte les besoins du salarié et les possibilités envisageables pour l'entreprise. On notera que les textes ne prévoient pas ces mesures d'aménagement en faveur des aidants qui interviennent auprès des personnes âgées.

8. Horaires individualisés

- [Article L3122-23](#)

Pour répondre aux demandes de certains salariés, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé soit préalablement informé.

- [Article L3122-24](#)

Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'a été constaté l'accord du personnel.

- [Article L3122-25](#)

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite d'un nombre d'heures fixé par décret, des reports d'heures d'une semaine à une autre. Ces heures ne sont ni comptées ni rémunérées en heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié.

- [Article L3122-26](#)

Les salariés handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée.

Affiliation à l'assurance-vieillesse

Qu'il soit salarié ou sans activité professionnelle, l'aidant familial est affilié gratuitement à l'assurance-vieillesse des parents au foyer s'il bénéficie d'un congé de soutien familial, s'il perçoit l'allocation journalière de présence parentale ou s'il a en charge :

- un enfant handicapé de moins de 20 ans qui ne réside pas en internat et dont l'incapacité permanente atteint au moins 80 % ;

- un proche adulte handicapé souffrant d'une incapacité d'au moins 80 % et devant bénéficier de l'aide d'une tierce personne.

Cette validation est accordée lorsque les ressources de l'aidant ne dépassent pas un plafond, variable en fonction de sa situation familiale, par exemple 23 598 € par an pour un couple avec un enfant à charge.

Qu'est-ce qu'un proche ?

L'article L. 225-20 du Code du travail énumère les personnes considérées comme « proches » : le conjoint, le concubin, le partenaire pacsé, un ascendant, un descendant, un enfant à charge, un collatéral jusqu'au quatrième degré (frère, sœur, oncle, tante, neveux, nièces, grands-oncles et tantes, petits-neveux et nièces, cousins et cousines germains), ainsi que ceux du conjoint, du concubin ou du partenaire pacsé de l'aidant familial

Lire aussi :

*Article L248-1 code action sociale et des famille
Loi n°2005-102 du 11 février 2005 - art. 80
JORF 12 février 2005*

www.cfecgc.org/handi