



Les aides pour faciliter l'accompagnement au domicile de personnes souffrant de maladie grave

Livret rédigé par :

Emilie GUIBERT, Juriste
Christine MONTJOIE, Assistante sociale



Les aides pour faciliter l'accompagnement au domicile de personnes souffrant de maladie grave

Sommaire

I.	LES PRESTATIONS CLASSIQUES	4
1.	La prestation de compensation du handicap « PCH »	4
2.	La prestation de compensation du handicap (PCH) « parentalité »	5
3.	L'allocation personnalisée d'autonomie « APA »	5
4.	La sortie d'hospitalisation	6
II.	DES SOUTIENS DANS LE CADRE DES SOINS PALLIATIFS	7
1.	Pour le malade : Une aide financière	7
2.	Pour les proches :	8
a)	<i>Le congé de solidarité familiale</i>	8
b)	<i>L'Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie (Ajap)</i>	9
III.	DES AIDES POUR ACCOMPAGNER UN PROCHE	10
1.	Le congé de proche aidant	10
2.	L'Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA)	11
3.	L'aide au répit	12
a)	<i>Le droit au répit</i>	12
b)	<i>L'hébergement temporaire</i>	13
4)	<i>L'accompagnement d'un enfant malade</i>	14
a)	<i>Congé spécifique pour l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un Cancer</i>	14
b)	<i>Aménagement des congés</i>	14
c)	<i>Le congé de présence parentale</i>	14
d)	<i>L'allocation journalière de présence parentale (AJPP)</i>	15
5)	Don de jour de repos	16
a)	<i>Pour accompagner un enfant malade</i>	16
b)	<i>Pour venir en aide à une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap</i>	16

I. LES PRESTATIONS CLASSIQUES

1. La prestation de compensation du handicap « PCH »

Cette prestation a été créée par la « Loi du 11 février 2005 » pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées afin de donner à la personne le droit à la compensation des conséquences de son handicap quelles que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie.

Elle est versée par le Conseil Départemental et ne se cumule pas avec l'Allocation Personnalisée de l'Autonomie (APA). La PCH n'est pas récupérable sur la succession, et le Conseil Départemental ne recherche pas l'obligation alimentaire.

Pour en bénéficier il faut :

- Résider en France,
- Avoir moins de 60 ans au moment de la demande,
- Présenter un handicap définitif ou présent sur une durée supérieure à un an¹.

Domicile de secours

Est considéré comme **domicile de secours** (art. L122-2 du Code de l'action sociale et des familles), pour le versement d'allocations ou autres aides financières, la dernière résidence habituelle de la personne.

Le législateur définit la résidence habituelle comme le logement privé occupé par une personne depuis au moins 3 mois dans un département.

Les EHPAD ou autres établissements, ainsi que les familles d'accueil (particuliers agréés) ne deviennent pas un domicile de secours lorsque la personne y réside depuis plus de 3 mois. Dans ces cas, le domicile de secours demeure le lieu de leur résidence antérieure de plus de 3 mois.

Le dossier (formulaire cerfa 5692* et formulaire annexe - certificat médical 15695*) est à retirer à la MDPH, ou sur leur site internet, et doit être retourné complété avec les pièces justificatives à la MDPH du domicile de secours.

Après instruction de la demande par une équipe pluridisciplinaire de la MDPH, la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) examine la demande et notifie sa décision.

Les frais engagés dans le cadre de la PCH sont liés à des :

- Aides humaines,
- Aides techniques,
- Aides à l'aménagement du logement et du véhicule,
- Charges spécifiques ou exceptionnelles liées au handicap,
- Aides animalières.

L'allocation versée au titre de la PCH correspond à tout ou partie des frais engagés pour compenser les conséquences du handicap de la personne. Cette allocation est calculée selon un taux fixé en fonction des ressources du foyer, et elle ne peut excéder les montants maximums fixés par Décret² (par exemple 13 200€ sur 10 ans pour les aides techniques, 10 000€ sur 10 ans pour l'aménagement du logement)³.

L'allocation peut être versée mensuellement ou ponctuellement suivant la nature des frais engagés.

¹ Règlement départemental d'aide sociale de la Nièvre, adoptée en session le 17/02/2020, Chapitre E01 « prestation de compensation du handicap ».

² Tarifs et montants applicables aux différents éléments de la prestation de compensation (PCH) à compter du 1^{er} novembre 2024, Direction Générale de la cohésion sociale

³ Suivant les ressources du foyer, prise en charge variant de 80 à 100%

2. La prestation de compensation du handicap (PCH) « parentalité »

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les parents en situation de handicap ont droit à une nouvelle aide : la prestation de compensation du handicap (PCH) « parentalité »⁴.

La PCH parentalité permet le financement de deux sortes d'aides :

- L'aide humaine : elle permet aux parents de rémunérer quelqu'un pour les aider à s'occuper de leur enfant,
- L'aide technique : elle permet d'acheter du matériel adapté au handicap du parent pour lui permettre de s'occuper de son enfant.

Cette aide peut se cumuler avec l'aide technique de la PCH à condition que ces deux aides ne financent pas le même matériel.

Pour en bénéficier :

- ❖ Le parent doit être en situation de handicap et percevoir la PCH,
- ❖ Avoir au moins un enfant de moins de 7 ans.

Les montants forfaitaires alloués⁵ concernant :

- **L'aide humaine à la parentalité** varie suivant la situation familiale du parent en situation de handicap (en couple ou célibataire) :
 - Un parent en situation de handicap **vivant en couple** peut bénéficier de 900€/mois jusqu'au 3 ans du plus jeune enfant, puis de 450€/mois jusqu'au 6 ans du plus jeune enfant,
 - Un parent en situation de handicap **vivant seul** peut bénéficier de 1350€/mois jusqu'au 3 ans du plus jeune enfant, puis de 675€/mois jusqu'au 6 ans du plus jeune enfant.
- **L'aide technique à la parentalité** est de 1400€ à la naissance de chaque enfant, de 1200€ aux 3 ans de chaque enfant, puis de 1000€ aux 6 ans de chaque enfant.

La prestation de compensation du handicap peut être demandée avant la naissance de l'enfant, ou à tout moment mais avant les 7 ans de ou du dernier enfant.

Si les deux parents se trouvent en situation de handicap, ils peuvent chacun solliciter la PCH parentalité⁶.

3. L'allocation personnalisée d'autonomie « APA »

L'allocation personnalisée d'autonomie (APA) est une aide financière destinée aux personnes âgées en perte d'autonomie, et est versée par le Conseil Départemental à la personne ou directement au prestataire (service d'aide à domicile, EHPAD).

Elle n'est pas récupérable sur la succession, et l'obligation alimentaire n'est pas recherchée.

Les conditions nécessaires pour en bénéficier sont :

- Être âgé de plus de 60 ans,
- Être reconnu en GIR 1 à 4,
- Résider de manière stable et régulière en France,
- Habiter à domicile, en famille d'accueil, dans un foyer logement ou dans un établissement d'hébergement.

⁴ Décret relatif à l'amélioration de la prestation de compensation du handicap

⁵ « Tarifs et montants applicables aux différents éléments de la prestation de compensation (PCH) à compter du 1^{er} novembre 2024 », Direction Générale de la Cohésion sociale

⁶ La PCH parentalité, CNSA, mai 2021

L'APA est destinée à financer :

- Au domicile : une partie des dépenses nécessaires pour rester à domicile.
 - o Ex. : aides humaines, aides techniques, accueil de jour.
- En établissement : Il contribue à payer une partie du tarif dépendance.

L'APA est calculée en fonction du plan d'aide, et des ressources du demandeur qui déterminent son reste à charge. S'il vit en couple, les revenus de son conjoint, concubin ou partenaire pacsé sont également pris en compte.

Le dossier de demande APA doit être retiré au Conseil Départemental et être renvoyé avec les justificatifs demandés au Conseil Départemental du ressort du domicile de la personne, ou de son domicile de secours si la personne vit en institution.

4. La sortie d'hospitalisation

Différents dispositifs existent pour accompagner le malade au moment de sa sortie d'hospitalisation :

Type d'aide et conditions	Organisme à solliciter	Modalités de demande
Prestation d'intervention d'aide à domicile	Mutuelle	Contacteur sa mutuelle (téléphone)
Le dispositif « aide-ménagère en sortie d'hospitalisation » non retraité	Caisse Primaire d'Assurance Maladie	Dossier de demande d'aide extra-légale (formulaire CPAM) complété par l'Assistante Sociale dans le mois suivant la sortie d'hospitalisation.
Le dispositif « Accompagnement à domicile après hospitalisation » (ADH) pour les personnes retraitées : Être hospitalisé(e) et retraité(e), Ne pas être bénéficiaire de l'APA. L'ADH finance les prestataires suivant le plan d'aide établi (portage de repas, aide-ménagère...).	Caisse de retraite.	Le cadre de santé ou le référent transmet la demande au service social de l'hôpital qui contacte la caisse de retraite. L'organisme sollicité contactera le malade après instruction de la demande.
Le <i>Programme d'accompagnement et de retour à domicile</i> « PRADO » de la CPAM. Ce dispositif est proposé aux usagers de la CPAM en sortie d'hospitalisation pour les pathologies suivantes : • Personnes de 75 ans et plus, • Maternité, • Insuffisance cardiaque, • BPCO (broncho-pneumopathie chronique obstructive), • Toutes chirurgies, L'équipe médicale définit les besoins pour sécuriser le retour à domicile.	Hôpital ou clinique ayant signé au préalable une convention avec la CPAM	La demande est réalisée par le cadre de santé qui contacte le référent du service PRADO de la CPAM de la Nièvre. Elle peut se faire lors de la consultation per-opératoire, de l'hospitalisation ou dès qu'une date de sortie est envisagée.

II. DES SOUTIENS DANS LE CADRE DES SOINS PALLIATIFS

Les soins palliatifs sont des soins actifs délivrés dans une approche globale de la personne atteinte d'une maladie grave, évolutive ou terminale. Les soins palliatifs et l'accompagnement sont interdisciplinaires, ils s'adressent au malade en tant que personne, à sa famille, ses proches, à domicile ou en institution.⁷

1. Pour le malade : Une aide financière

Le fond FNASS⁸ est un dispositif de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie qui au travers de son enveloppe soins palliatifs apporte, sous certaines conditions, une aide financière aux personnes dont l'évaluation de leur état de santé justifie une prise en charge dans une démarche de soins palliatifs.

La MSA⁹ a mis en place une aide financière similaire à celle proposée par la CPAM¹⁰ sous la dénomination « Aide aux soins palliatifs ».

Ces financements sont attribués au titre d'une prestation d'aide extra-légale soumis à conditions de ressources. **Le montant de l'aide va dépendre des ressources de l'assuré** (revenus récents et charges), et elle peut se cumuler avec l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) et la Prestation de Compensation du Handicap (PCH).

Cette aide va servir à **financer certains services spécifiques** au profit direct du malade :

- Des prestations de **garde malade**,
- **L'achat de fournitures spécifiques**,
- Des dépenses de **médicaments partiellement ou non remboursables** dès lors qu'elles sont justifiées médicalement (certificat médical).

Pour bénéficier de cette aide, le patient doit :

- Être en phase évolutive ou terminale d'une maladie pour laquelle il relève des soins palliatifs (attestation du médecin).
- Être pris en charge au titre de cette maladie par :
 - Une équipe mobile de soins palliatifs,
 - Un réseau de santé en soins palliatifs,
 - Ou un service d'hospitalisation à domicile.

La constitution du dossier se fait auprès de la structure de soins palliatifs qui suit le patient, et se formalise par un formulaire.

Pour les patients relevant de la CPAM de la Nièvre, ce dernier doit être adressé à EMERAUDE 58 qui assure, dans la Nièvre sur délégation de la CPAM 58, la gestion de l'enveloppe pour le financement de la prestation garde malade et dépenses de médicaments. Concernant l'achat de fournitures spécifiques, la demande doit être directement envoyée à la CPAM de la Nièvre.

Pour tous renseignements et constitution de dossier

Contacter : EMERAUDE 58



03 86 21 57 14



secretariat@emeraude-58.com

Pour les patients relevant de la MSA, le dossier doit être adressé au service d'action sociale de la MSA.

⁷ Définition de la SFAP (Société Française d'Accompagnement et de Soins Palliatifs) - <https://sfap.org>

⁸ Fond National d'Action Sanitaire et Social

⁹ Sécurité sociale agricole

¹⁰ Caisse Primaire d'Assurance Maladie

La prestation, une fois accordée, est versée directement à la structure intervenant dans le cadre de la prestation garde-malade et à la pharmacie pour les médicaments. Dans le cas où le patient aurait réalisé l'avance des frais, la prestation lui sera directement versée sur présentation des factures acquittées.

2. Pour les proches :

Le législateur français a prévu différentes dispositions pour permettre l'accompagnement d'un proche en fin de vie. Des aides financières et des aménagements dans le travail peuvent ainsi être accordés pour permettre d'accompagner un proche dans cette situation.

a) Le congé de solidarité familiale

La loi du 21 août 2003 instaure le congé de solidarité familiale. Ce dernier est venu remplacer le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie créé par la loi du 9 juin 1999, garantissant le droit à l'accès aux soins palliatifs.

Ce congé permet à un salarié de demander la suspension de son contrat de travail pour **accompagner un proche qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable**¹¹.

Ce congé est un **congé sans solde**, dont la durée est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. A l'issue de ce congé, le salarié doit retrouver son emploi (ou un emploi similaire) ainsi qu'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il avait avant son départ en congé.

Sont considérés comme proches :

- Les ascendants ou descendants,
- Les frères et sœurs,
- Une personne partageant le même domicile,
- La personne de confiance.

Pour en bénéficier, le salarié doit adresser à son employeur une lettre recommandée avec accusé de réception l'informant de sa demande à bénéficier de ce congé accompagné d'un certificat médical du médecin traitant du proche malade, au moins **15 jours avant le début dudit congé**. En cas d'urgence, constatée par écrit par le médecin traitant de la personne malade, le congé de solidarité familiale peut commencer dès la réception du courrier par l'employeur. **L'employeur ne peut pas refuser la prise d'un tel congé.**

Ce congé, avec l'accord de l'employeur, peut être transformé en **temps partiel** ou **fractionné**. Dans le cas d'un fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période est d'une journée. Ce congé est **accordé pour une durée de 3 mois**, renouvelable une fois par courrier recommandé avec accusé de réception, 15 jours avant la fin initialement prévue du congé.

Le congé de solidarité familiale prend fin :

- À l'issue de cette période,
- Dans les 3 jours suivant le décès de la personne accompagnée,
- À une date antérieure choisie par le salarié.
- Au décès de la personne accompagnée, le salarié pourra bénéficier, à l'issue de son congé, des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et familiaux.

¹¹ Article L3142-12 du Code du travail

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré. Toutefois, le salarié en bénéficiant peut faire la demande pour percevoir l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Ajap).

b) L'Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie (Ajap)

Cette allocation offre la possibilité à une personne accompagnant à son domicile un proche en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable de percevoir une indemnité financière.

Peuvent solliciter le versement de cette allocation :

- Les salariés en congé de solidarité familiale ou l'ayant transformé en période d'activité à temps partiel,
- Les demandeurs d'emploi ayant cessé toute recherche active d'emploi¹²,
- Les non-salariés ayant suspendu ou réduit leur activité professionnelle.¹³

L'**accompagnement** peut se faire **au domicile** (du malade, du bénéficiaire ou d'un tiers), ou en **EHPAD**. L'allocation ne peut être versée en cas d'hospitalisation, sauf si elle intervient après le début de l'accompagnement à domicile.

Pour en bénéficier, il faut adresser les documents suivants à la caisse d'assurance maladie dont relève le proche malade :

- ◇ Le formulaire S3708 de la CPAM complété par la personne accompagnante et le médecin de la personne accompagnée,
- ◇ Un certificat médical du médecin traitant de la personne accompagnée attestant de la phase avancée ou terminale d'une affection grave ou incurable.
- ◇ Le justificatif d'arrêt ou de réduction d'activité :
 - Pour les salariés : l'attestation de l'employeur attestant que le bénéficiaire fait l'objet d'un congé de solidarité familiale ou qu'il a été transformé en temps partiel,
 - Pour les demandeurs d'emploi : une attestation sur l'honneur de cessation de recherche active d'emploi,
 - Pour les non-salariés : une déclaration sur l'honneur de la cessation d'activité totale ou partielle.
 - Pour les assurés du régime général (CPAM), le dossier complet doit être adressé à¹⁴ :

CNAJAP
Rue Marcel Brunet
BP 109
23014 Guéret Cédex

Les assurés de la MSA doivent adresser la demande à leur caisse de rattachement.

C'est ce service qui assure le suivi du dossier et le versement de l'allocation qui (63.34€ pour un temps plein au 1^{er} avril 2024) sera versée pendant 21 jours maximum (42 jours pour un temps partiel), et interrompt le lendemain du décès de la personne accompagnée.

¹² www.ameli.fr/nievre/assure/remboursements/pensions-allocations-rentes/allocation-journaliere-accompagnement

¹³ Article L168-1 du Code de la sécurité sociale

¹⁴ www.ameli.fr/nievre/assure/remboursements/pensions-allocations-rentes/allocation-journaliere-accompagnement

L'allocation est fractionnable dans le temps dans la limite des 21 jours au titre de la même personne accompagnée. Une même personne peut être accompagnée par plusieurs bénéficiaires dans la limite des 21 jours, ou 42 pour un temps partiel.

III. DES AIDES POUR ACCOMPAGNER UN PROCHE

Différentes aides existent pour faciliter l'accompagnement d'un proche malade ou en perte d'autonomie.

1. Le congé de proche aidant ¹⁵

La loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement a transformé le congé de soutien familial en **congé de proche aidant**. Cette modification est principalement sémantique.

Le congé de proche aidant permet aux salariés, ayant **au moins un an d'ancienneté**, de prendre un **congé non rémunéré** pour s'occuper d'un proche présentant un **handicap ou une perte d'autonomie**.

Sont considérés comme proches :

- Le conjoint, concubin, partenaire pacsé,
- Les ascendants (parents, grands-parents...),
- Les descendants (enfants, petits-enfants...),
- Enfants à charges¹⁶,
- Le collatéral jusqu'au 4^{ème} degré (frères et sœurs, neveux, oncles et tantes, cousins.),
- Les ascendants, descendants et collatéraux jusqu'au 4^{ème} degré du conjoint, concubin ou partenaire d'un pacs,
- La loi de 2015 rajoute : « La personne avec laquelle on vit ou entretient des liens étroits et stables, et à qui on 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 ».

La personne aidée doit résider en France et à son domicile ou au domicile de la personne prenant le congé. Depuis la loi de 2015, la personne aidée peut résider également en institution ou chez un tiers.

Le congé doit être demandé à son employeur, par tous moyens justifiant la date de la demande, **au moins 1 mois** avant le début du congé, et la prolongation doit être demandée au moins un mois avant la date de reprise (le courrier recommandé avec accusé de réception restant le moyen à privilégier). En cas d'urgence liée à une dégradation soudaine de l'état de santé, ou de cessation brutale de l'hébergement en institution de la personne aidée, le congé peut débuter ou être renouvelé sans délai.

En l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques, le congé est d'une durée de trois mois renouvelables, mais ne pourra pas excéder 1 an sur l'ensemble de la carrière.

Le congé est pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Durant le congé, le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle, mais il peut être employé par la personne aidée dans le cadre de l'APA ou de la PCH perçu par cette dernière.

Depuis 2015, ce congé peut être fractionné ou transformé en travail à temps partiel.

La demande doit :

- Préciser¹⁷ :
 - La volonté du salarié de suspendre un contrat de travail,
 - La date de départ en congés,
 - S'il le souhaite la demande de fractionnement ou de transfert en temps partiel de ce congé.
- Être accompagnée suivant les cas de documents justificatifs :
 - Attestation sur l'honneur du lien de parenté ou de l'aide apportée,

¹⁵ Articles L 3142-22 et suivant du Code du travail.

¹⁶ Au sens de l'article L 512-1 du Code de la Sécurité Sociale.

¹⁷ « Congé proche aidant » service public.fr, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920>

- Attestation sur l'honneur de l'absence de précédent congé de soutien familial dans sa carrière,
- Copie de la décision d'attribution de l'APA ou du taux d'incapacité permanente au moins égale à 80 % de la personne aidée,
- Si la personne aidée en bénéficie, copie de l'attribution de prestation « d'aides constantes d'une tierce personne ».¹⁸

L'employeur ne peut pas refuser cette demande de congé.

L'Assurance vieillesse des aidants (AVA)

Depuis le 1^{er} septembre 2023 **l'Assurance vieillesse des aidants (AVA)** remplace l'assurance vieillesse du parent au foyer. Elle permet aux aidants, cessant ou réduisant une activité pour s'occuper d'un proche, de valider des trimestres pour sa retraite¹.

La demande d'affiliation à l'AVA se fait au travers d'un cerfa (14104*01) qui doit être adressé suivant son affiliation à la CAF ou MSA.

Le salarié peut transformer son congé en période d'absence à temps partiel ou fractionné. Dans ce cas, il doit informer ses employeurs 48 heures avant la date de changement de période¹⁹

Durant ce congé, le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle, mais **il peut être rémunéré dans le cadre de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou de la prestation de compensation (PCH)**. Dans ce cas la personne aidée perçoit directement l'aide, puis rémunère l'aidant.

Durant ce congé, le salarié peut bénéficier de l'Assurance Vieillesse des Aidants (AVA). L'affiliation est automatique, via la CAF, lorsque le salarié perçoit l'AJPA ; s'il n'en bénéficie pas l'affiliation à l'AVA doit être demandée à la CAF, ou MSA, dont il relève en complétant le formulaire d'affiliation²⁰.

A l'issu de son congé, l'employeur doit recevoir le salarié pour un entretien relatif à son orientation professionnelle, et il doit retrouver son emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le congé peut prendre fin de façon anticipée à la demande du salarié dans les cas suivants :

- Au décès de la personne aidée,
- A l'admission dans un établissement de la personne aidée,
- En cas de recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée,
- Si un autre membre de la famille prend un congé de soutien familial,
- En cas de diminution importante des ressources du salarié.

2. L'Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA)²¹

Depuis le 30 septembre 2020, durant le congé non rémunéré par l'employeur, le salarié peut percevoir une **allocation journalière du proche aidant (AJPA)**. Cette allocation d'un montant journalier de **65.80€ au 1^{er} janvier 2025**, versée par la CAF ou la MSA, vise à compenser une partie de la perte de salaire dans la **limite de 66 jours** au cours du parcours professionnel du salarié.

Pour en bénéficier, il faut :

- Résider en France,
- Être salarié ou fonctionnaire et avoir préalablement demandé un congé de proche aidant (CPA) à son employeur, ou être un travailleur indépendant, un VRP ou un stagiaire en formation professionnelle rémunérée ou un demandeur d'emploi indemnisé suspendant sa formation ou sa recherche d'emploi,
- Entretenir un lien étroit et stable avec la personne aidée : conjoint, concubin, pacsé, ascendant, descendant,

¹⁸ Article D3142-8 du Code du Travail

¹⁹ Article L3142-20 du code du travail

²⁰ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R65917>

²¹ Article L168-8 et suivants du Code de la sécurité sociale

- Justifier que la personne aidée à un taux d'incapacité d'au moins 80% reconnu par la maison départementale des personnes handicapées ou une perte d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes iso-ressources I, II, III et IV.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, le droit à cette allocation peut être renouvelé²² si le proche aidant apporte son aide à une personne différente de celle pour laquelle il a bénéficié de l'allocation. Le renouvellement se fait dans la limite de 66 jours par personne aidée, et l'aidant ne pourra percevoir sur l'ensemble de sa carrière plus de 264 jours d'AJPA, toutes personnes aidées confondues.

Le bénéficiaire de l'AJPA ne peut pas cumuler cette allocation avec une rémunération versée par la personne aidée au titre de la prestation compensatrice du handicap (PCH), avec l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), ainsi que d'autres prestations, allocations ou indemnités comme les congés maternité ou paternité, PreParE, AAH, AEEH, AJPP, AJAP²³.

La demande de l'allocation peut être réalisée en ligne sur son compte CAF ou en complétant le formulaire disponible sur le site de la CAF après avoir créé un compte si le demandeur n'est pas allocataire.

En cas de décès de la personne aidée, l'AJPA peut être versée pour les jours d'interruption d'activité pris dans la limite du mois civil du décès dans le respect du nombre maximum de jours. Dans le cas de fin anticipée du congé de proche aidant (art. L3142-19 du code du travail), l'allocation pourra cesser à compter du jour suivant le décès.²⁴

En cas de décès du proche aidant, le versement de l'allocation cessera le jour suivant le décès.²⁵

3. L'aide au répit

a) Le droit au répit

La loi « ASV » du 28 décembre 2015 prévoit depuis le 1^{er} mars 2016 dans le cadre de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie, un droit au répit permettant au proche aidant de se reposer.

Le proche aidant, assurant une présence ou une aide indispensable au soutien à domicile d'une personne bénéficiant de l'APA peut, lorsqu'il ne peut être remplacé, bénéficier dans le cadre de l'APA de dispositifs répondant à des besoins de répit (hébergement temporaire, relais à domicile, accueil de jour ou de nuit...). Ces dispositifs adaptés à la personne aidée sont définis dans le plan d'aide APA de cette dernière.²⁶

Sont considérés comme proche aidant ²⁷ :

- Le conjoint, concubin partenaire d'un PACS,
- Un parent ou allié,
- Une personne résidant avec elle ou entretenant des liens étroits et stables comme un voisin, un ami, qui lui apporte son aide pour une partie ou la totalité des actes de la vie quotidienne de manière régulière et à titre non professionnel.

Dans les faits, la personne aidée va bénéficier d'aides supplémentaires pour permettre à l'aidant de se reposer ou de pouvoir faire autre chose. En cas d'hospitalisation de l'aidant, l'aide pourra être majorée.

²² Article D168-12 du Code de la sécurité sociale

²³ <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/handicap/l-allocation-journaliere-du-proche-aidant-ajpa>

²⁴ Article D168-17 du code de la sécurité sociale

²⁵ Article D168-17 du code de la sécurité sociale

²⁶ Article L.232-3-2 du Code de l'action sociale et des familles

²⁷ Article L 113-1- du CASF

Si l'hospitalisation de l'aidant est programmée, ce dernier doit adresser sa demande dès qu'il a connaissance de la date d'hospitalisation et au maximum un mois avant cette dernière. En cas d'absence de réponse du Conseil Départemental 8 jours avant la date d'hospitalisation ou en cas d'urgence, la majoration est attribuée à titre provisoire jusqu'à la date de notification de la décision.²⁸

Pour permettre le répit de l'aidant, l'APA pourra être majorée²⁹ au-delà du plafond :

- **De 573.77 €/an** (montant au 1^{er} janvier 2025) si le proche aidant est indispensable au maintien à domicile du bénéficiaire et ne peut être remplacé par une autre personne non professionnelle.
- **De 1139.94€/an** (montant au 1^{er} janvier 2025) en cas d'hospitalisation du proche aidant qui est indispensable au maintien à domicile du bénéficiaire et ne peut être remplacé par une autre personne à titre non professionnel.

b) L'hébergement temporaire

L'hébergement temporaire est une solution d'accueil, pour une courte durée, au sein d'un établissement hébergeant des personnes âgées dépendantes (EHPAD) disposant de lits identifiés pour ce type d'accueil.

Ce type d'hébergement peut être utilisé en sortie d'hospitalisation ou lors d'une carence brutale de l'aidant.

L'Agence Régionale de Santé (ARS) Bourgogne Franche Comté peut financer³⁰ des places d'accueil temporaire en EHPAD sous conditions :

- Avoir plus de 60 ans,
- Sortir d'hospitalisation ou être en présence d'une carence brutale de l'aidant (hospitalisation non programmée, décès de l'aidant).

Cette aide, peut être sollicitée auprès des EHPAD ayant conventionnés avec l'ARS, pour une durée maximale de 30 jours par séjour. Après acceptation du dossier, l'ARS BFC contribue au financement d'une partie de l'hébergement, le reste à charge est facturé directement au résident (maximum 20€ par jour³¹). Ce dernier peut faire une demande de prise en charge financière de cette somme au conseil départemental dans le cadre de la loi AVS prévoyant le droit au répit de l'aidant.

Pour tous renseignements
Contacter le Dispositif d'Appui à la Coordination de la Nièvre (DAC 58)

 **03 86 21 70 90**

 **secretariat@dac-58.com**

²⁸ Article D332-9-2 CASF

²⁹ Article D.232-9-1 et D.232-9-2 du CASF

³⁰ www.bourgogne-franche-comte.ars.sante.fr/dispositif-hebergement-temporaire-sortie-hospitalisation-en-bourgogne-franche-comte

³¹ Montant pour 2024

4) L'accompagnement d'un enfant malade

a) Congé spécifique pour l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un Cancer³²

La loi « Travail » du 8 août 2016 a introduit dans le code du travail un congé pour événements familiaux pour le cas de l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. En 2021, ce congé pour événements familiaux est étendu à l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou l'annonce d'un cancer chez l'enfant.

Ce congé, sans condition d'ancienneté, est payé par l'employeur. Depuis juillet 2023, sa durée est de 5 jours³³ ouvrables. Pour y avoir droit, le salarié doit informer son employeur et justifier, par tous moyens, de la survenance de l'évènement. Les jours de congés doivent être pris dans une période raisonnable autour de l'évènement.

Une convention ou un accord collectif peut prévoir une durée plus longue. Ces jours de congés viennent en supplément des congés annuels, et ils sont considérés comme du travail effectif dans la détermination des différents droits du salarié³⁴.

b) Aménagement des congés

Les parents d'enfants handicapés ayant un droit à congés payés incomplets (moins de 5 semaines de congés payés soit moins de 30 jours ouvrables) peuvent bénéficier, depuis 2016, de deux jours de congés annuels supplémentaires par enfant à charge se trouvant en situation de handicap³⁵.

Un salarié peut à titre exceptionnel demander à prendre plus de 4 semaines consécutives de congés payés s'il vit avec un enfant ou un adulte en situation de handicap, ou une personne âgée dépendante³⁶.

c) Le congé de présence parentale³⁷

Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une **maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave** nécessitant la présence soutenue et des soins contraignants peut solliciter un congé de présence parentale.

Ce **congé sans solde** est un congé de **maximum 310 jours ouvrés**, devant être pris sur une période maximale de 3 ans. Depuis le 30 septembre 2020, ces jours peuvent être fractionnés ou transformés en activité partielle avec l'accord de l'employeur. Ce congé peut exceptionnellement, depuis 2021, être renouvelé si le médecin atteste le caractère indispensable de la poursuite des soins contraignants et de la présence soutenue.

Au-delà des 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale en cas de rechute, de récurrence et lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins.

Le salarié doit informer son employeur par courrier recommandé avec accusé de réception accompagné d'un certificat médical, au moins 15 jours avant le début de son congé.

Malgré la suspension du contrat de travail, la durée du congé est prise en compte **en totalité** dans la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise.

³² Article L.3142-1 du Code du travail.

³³ Article L.3142-4 du Code du travail.

³⁴ « Droit des personnes handicapées », Lisiane FRICOTTE, éd. 2019, Collection Néret, juin 2019, p.274.

³⁵ Article L3141-8 du Code de travail.

³⁶ Article L3141-17 Code du Travail.

³⁷ Article L. 1225-62 et suivants du Code du Travail.

Le congé de présence parentale prend fin :

- A la date prévue lors de la demande de congé,
- En cas de décès de l'enfant si le salarié en fait la demande motivée à son employeur au moins 1 mois avant la date souhaitée de reprise,
- En cas de diminution importante des ressources du foyer si le salarié en fait la demande motivée à son employeur au moins 1 mois avant la date de reprise souhaitée.
- A l'issue de son congé de présence parentale, le salarié retrouve son poste, ou un poste similaire assorti d'une rémunération au moins similaire.

d) L'allocation journalière de présence parentale (AJPP)³⁸

L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) est une prestation qui peut être versée à un parent pour s'occuper de son enfant de moins de 20 ans gravement malade, accidenté ou handicapé.

Pour en bénéficier, il faut remplir les conditions suivantes :

- Être salarié, demandeur d'emploi indemnisé par France travail ou indépendant ayant cessé toute activité professionnelle,
- Avoir un certificat médical attestant la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident de l'enfant précisant la nature des soins, la modalité de la présence aux côtés de l'enfant et la durée de traitement,
- Adresser à la caisse d'allocation familiale (CAF ou MSA) dont relève le parent le formulaire Cerfa n°12666*

La CAF doit notifier le refus du droit à l'allocation dans les 3 mois suivant la réception de la demande, à défaut le silence de la CAF vaut acceptation de la demande³⁹.

Cette allocation de **65.80€** par jour au 1^{er} janvier 2025 est versée pour chaque journée passée auprès de l'enfant (dans la limite de 22 jours par mois). Au sein de cette période, le parent a droit à un maximum de 310 jours d'allocations journalières pour une période de 3 ans. Un complément mensuel de frais de **120.65€** peut être versé sous condition de ressource (montant 2024) avec des dépenses au moins égales au montant du complément.

L'allocation journalière de présence parentale peut être versée simultanément ou alternativement aux deux membres du couple de parents dans la limite de 22 jours par mois. Chaque mois les bénéficiaires de l'AJPP doivent fournir à la CAF un document indiquant le nombre de jours de présence parentale pris et donc non rémunérés (attestation de l'employeur, déclaration sur l'honneur pour les non-salariés ou de cessation de recherche d'emploi pour les personnes inscrites à France Travail).

L'AJPP peut, si elle n'est pas versée pour la totalité des 22 jours mensuels, se cumuler avec les indemnités journalières de maladie ou accident de travail perçues au titre d'une activité à temps partiel.

Au-delà de la période des 3 ans, le parent peut à nouveau bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), en cas de rechute, de récurrence et lorsque la gravité de la pathologie nécessite toujours une présence soutenue et des soins au titre de laquelle un premier droit à l'AJPP avait été ouvert.

³⁸ Article L. 544-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale.

³⁹ Article R544-3 Code de la Sécurité Sociale.

5) Don de jour de repos

a) Pour accompagner un enfant malade

La Loi dit « Mathys » du 9 mai 2014 est l'aboutissement du combat d'un couple pour rendre légal une solidarité qui avait permis au père ayant épuisé l'ensemble de ses congés payés d'accompagner son fils jusqu'au bout.

En 2009, les salariés d'une entreprise, avec l'accord de leur direction avaient donné 170 jours de RTT à un de leur collègue pour lui permettre d'accompagner son fils gravement malade.

En 2020 le législateur étend ce don de congés au bénéfice d'un salarié dont l'enfant de moins de 25 ans ou la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente est décédée.⁴⁰

Le salarié souhaitant procéder à un tel don doit faire sa demande auprès de l'employeur dont l'accord est indispensable. Aucun formalisme n'est imposé par le législateur.

Cette loi permet, désormais dans toute structure, à des salariés de faire don anonymement et sans contrepartie de jours de congés à un collègue ayant un enfant à charge de moins de 20 ans souffrant d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave rendant indispensable une présence soutenue.

Une limite a été apportée par le législateur au don de jour de repos afin de garantir 4 semaines de congés payés annuels aux salariés. Ainsi le salarié ne peut céder que les jours excédant 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés), ce qui correspond à sa 5^{ème} semaine de congés payés.

b) Pour venir en aide à une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap

Depuis le 15 février 2018,⁴¹ les salariés peuvent désormais donner, sans contrepartie et avec accord de leur employeur, des jours de repos à un collègue « aidant » l'un de ses proches en perte d'autonomie ou en situation d'handicap.

Comme dans le cadre de l'accompagnement d'un enfant malade, peuvent être donnés tous types de jours de repos sans empiéter sur le minimum de 4 semaines de congés payés soit 24 jours ouvrables.

Le salarié bénéficiant du don de congés doit accompagner un proche en situation de handicap justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 80%, ou un proche âgé et en perte d'autonomie.

Sont considérés comme proches :

- Un enfant à charge,
- Le conjoint, concubin, partenaire pacsé, les ascendants et descendants,
- Le collatéral jusqu'au 4^{ème} degré (frères, sœurs, neveux, oncles, tantes, cousins),
- Les ascendants, descendants et collatéraux jusqu'au 4^{ème} degré du conjoint, concubin ou partenaire d'un pacs,
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, pour accomplir des actes de la vie quotidienne,
- Le salarié bénéficiant du don a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence, et cette dernière est assimilée à une période de travail effectif.

⁴⁰ Article L1225-65-1 Code du travail

⁴¹ Loi N° 2018-84 du 13 février 2018



EMERAUDE 58

49 ter rue des Hôtellerie – 58400 LA CHARITE-SUR-LOIRE

Tél : 03 86 21 57 14 – Fax : 03 86 60 23 78 – courriel : secretariat@emeraude-58.com