

# LES DIFFÉRENTES AIDES POUR LES AIDANTS FAMILIAUX

FICHE PRATIQUE



Le fait d'être aidant familial ne constitue pas un métier à proprement parler mais il peut le devenir dans certains cas. Grâce au nouveau statut juridique de l'aidant, les aidants peuvent bénéficier d'aides financières pour mieux assumer leur rôle. Ces différents dispositifs peuvent être, pour les entreprises, des leviers de qualité de vie au travail :

## Les congés familiaux dédiés aux aidants

Les congés pour les aidants familiaux sont des dispositifs permettant aux aidants de suspendre temporairement leur activité professionnelle afin de pouvoir s'occuper davantage de la personne dépendante et/ou handicapée qu'ils aident au quotidien.

### Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant (anciennement congé de soutien familial) permet à un salarié du privé de suspendre ou réduire son activité professionnelle pour accompagner une personne à qui elle 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".

Le congé de proche aidant est désormais indemnisé pour une durée maximale de 3 mois et il peut être renouvelé sans dépasser un an dans la carrière du salarié. Le congé est pris à l'initiative du salarié. Il informe l'employeur en respectant les conditions et délais déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, sinon, par convention ou accord de branche), s'il existe.

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur : le salarié peut, sous certaines conditions, percevoir une **allocation journalière du proche aidant (AJPA)**.

### Le congé de solidarité familiale

Ce congé permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital (ou en phase terminale d'une affection grave et incurable). Il est d'une durée maximale de 3 mois et peut être renouvelé une fois. Il peut être pris en continu, ou à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré : le salarié peut, sous certaines conditions, **prétendre à une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie dans la limite de 21 jours**.

### Le congé de présence parentale

Le salarié qui a besoin de cesser ponctuellement son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant gravement malade, accidenté ou handicapé à condition qu'il soit âgé de moins de 20 ans, peut formuler une demande de congé de présence parentale auprès de son employeur.

**Une allocation journalière de présence parentale (AJPP)** peut être versée par période comprise entre six mois et un an renouvelable, dans la limite de trois ans.

### Le don de repos

Si l'entreprise le prévoit, un salarié peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dont l'enfant ou un proche parent est gravement malade. Le don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence. Le ou les dons peuvent être anonymes.

**Sur le plan personnel, d'autres dispositifs peuvent compléter ces mesures d'accompagnement notamment sur les sujets d'ordre financier et/ou psychologique.**

**L'assistante sociale de votre entreprise est en mesure d'accompagner les services de ressources humaines dans la mise en œuvre de projets susceptibles d'améliorer la qualité de vie au travail et de guider au mieux les salariés vers les dispositifs les plus adaptés à leur situation .**

Cette fiche a été réalisée par un assistant social de l'AIPSSIE.  
Pour en savoir plus, n'hésitez pas à solliciter l'assistant social de votre entreprise.  
MAJ juillet 2020  
Source : [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)