

2 0 1 6

CISS PRATIQUE

— D.5 —

SANTÉ ET TRAVAIL

ACCOMPAGNER UNE PERSONNE MALADE OU EN SITUATION DE HANDICAP : LES DISPOSITIFS PRÉVUS PAR LE DROIT DU TRAVAIL

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Il n'est pas toujours facile de conjuguer obligations professionnelles et contraintes liées aux aléas de la vie pouvant toucher ses proches affectés par la maladie ou le handicap. Il existe un certain nombre de dispositifs qui permettent, selon le cas de figure et selon des modalités différentes, de faire face à ces difficultés. Le nombre de dispositifs en la matière rend leur lecture et leur compréhension difficiles. Cette fiche se propose donc de faire le point sur ces différents mécanismes prévus par le Code du Travail et les textes statutaires de la fonction publique. Des conventions collectives ou accords d'entreprises peuvent prévoir par ailleurs des dispositions plus favorables.

CE QU'IL FAUT SAVOIR

1/ L'AUTORISATION D'ABSENCE POUR ENFANTS MALADES

L'article L1225-61 du Code du Travail prévoit que tout salarié a le droit de bénéficier d'un **congé non rémunéré** en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Par ailleurs, l'arrêté du 26 octobre 1995 relatif « aux prestations supplémentaires et aux aides financières attribuées par les caisses primaires d'Assurance maladie » prévoit la possibilité pour les assurés sociaux, contraints de suspendre leur travail pour soigner un enfant mineur vivant habituellement à leur domicile, de solliciter auprès de leur caisse l'attribution d'indemnités journalières.

Cette aide n'est pas de plein droit et va dépendre de l'appréciation de la situation sociale des intéressés.

Cf. pour plus de détails sur ce sujet, la Fiche CISS Pratique C.9.4 « L'action sanitaire et sociale de l'Assurance maladie ».

Dans la fonction publique (circulaire FP/3 n° 1475 du 20 juillet 1982 et n° 84/DH/8D/58 du 7 décembre 1984), le congé, qui peut être octroyé également pour la garde momentanée de l'enfant de moins de 16 ans ou pour l'enfant handicapé (quel que soit son âge), compte jusqu'à 6 jours par an et jusqu'à 12 jours si l'agent est seul ou si son conjoint ne bénéficie pas d'autorisation d'absence.

Attention : ces autorisations d'absence ne sont pas de plein droit et sont accordées par l'administration dans la limite du bon fonctionnement du service.

2/ LA PROLONGATION DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Dans un premier temps, ce dispositif n'est pas lié à l'état de santé de l'enfant puisqu'il concerne la période **liée à la naissance ou l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans**. Ainsi, les articles L1225-47 à L1225-60 du Code du Travail (pour le régime privé) ainsi que l'article L9 du Code des Pensions civiles et militaires de retraite (pour le régime de la fonction publique) prévoit que, pendant la période qui suit l'expiration d'un congé de maternité ou d'adoption, le salarié ou l'agent de la fonction publique, justifiant d'un an d'ancienneté, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation **lui permettant d'interrompre ou de diminuer son activité professionnelle**. La durée initiale du congé est d'un an

et peut être renouvelée deux fois, jusqu'aux 3 ans de l'enfant. **En cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant, la durée du congé parental peut être prolongée d'un an, sur présentation d'un certificat médical** (article L1225-49 du Code du Travail).

Ce congé ainsi que sa prolongation est de plein droit et **n'est pas rémunéré**. Une allocation dédiée peut être délivrée par la Caisse d'allocations familiales ou la Mutuelle sociale agricole.

Le salarié ou l'agent concerné bénéficie de la prise en charge de ses frais médicaux par la Sécurité sociale tant qu'il réside sur le territoire.

3/ LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Ce dispositif permet à tout salarié, tout demandeur d'emploi ou tout agent titulaire ou non-titulaire, stagiaire, **de rester au chevet de son enfant à charge de moins de 20 ans, victime d'un accident grave, d'une maladie ou d'un handicap nécessitant la présence d'un adulte à ses côtés**.

Le régime général de ce congé est prévu aux articles L1225-62 et suivants et R1225-14 à D1225-17 du Code du Travail pour les

salariés du régime privé et par les lois du 11 janvier 1984 (article 40 bis), du 26 janvier 1984 (article 60 sexies) et du 9 janvier 1986 (article 41), portant dispositions statutaires relatives aux fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière.

Ce congé est de plein droit, l'employeur ou l'administration ne peut s'y opposer.

4/ LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT OU MISE EN DISPONIBILITÉ

Peut bénéficier de ce dispositif **tout salarié justifiant de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, tout agent titulaire, non titulaire ou stagiaire (sans condition d'ancienneté), dont un proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une gravité particulière**.

Le congé de proche aidant est prévu par les articles L3142-22 à L3142-29 et D3142-9 à D3142-13 du Code du Travail. La mise

en disponibilité est régie par les lois du 11 janvier 1984 (article 51), du 26 janvier 1984 (article 72) et du 9 janvier 1986 (article 62), portant dispositions statutaires relatives aux fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière.

Ce congé est de plein droit, l'employeur ou l'administration ne peut s'y opposer.

5/ LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Les articles L3142-16 à L3142-20 et D3142-6 à D3142-8-1 du Code du Travail ainsi que les lois du 11 janvier 1984 (article 34-9), du 26 janvier 1984 (articles 57-10 et 136) et du 9 janvier 1986 (article 41-9), portant dispositions statutaires relatives aux fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière) permettent à tout salarié et à tout agent titulaire, non titulaire ou stagiaire **de rester aux côtés d'un proche ou d'une personne partageant**

son domicile, qui est gravement malade et dont le pronostic vital est en jeu ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Ce congé est de plein droit, l'employeur ou l'administration ne peut s'y opposer.

EN SAVOIR PLUS

Santé Info Droits 01 53 62 40 30

La ligne d'information et d'orientation du CISS sur toutes les problématiques juridiques et sociales liées à l'état de santé.
Lundi, mercredi, vendredi : 14h-18h. Mardi, jeudi : 14h-20h

Posez vos questions en ligne sur www.leciss.org/sante-info-droits



ÉVALUEZ LA DOCUMENTATION DU CISS !

Afin de mieux adapter nos publications à vos besoins nous avons mis en place un formulaire d'évaluation de la documentation du CISS disponible en ligne à l'adresse suivante :

<http://www.leciss.org/publications-documentation/evaluer-notre-doc>

N'hésitez pas à le remplir, votre retour est essentiel !

• RÉCAPITULATIF DES DISPOSITIFS : RÉGIME PRIVÉ

Congés	Congé de présence parentale	Congé de proche aidant	Congé de solidarité familiale
Personnes accompagnées	Enfant de moins de 20 ans à la charge du salarié, victime d'un accident grave, d'une maladie ou d'un handicap, nécessitant la présence d'un adulte à ses côtés.	La personne aidée présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une gravité particulière : conjoint, concubin ou partenaire de PACS - ascendant, descendant, enfant dont le salarié assume la charge au sens des prestations sociales ou encore la personne avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou activités de la vie quotidienne. Elle doit résider en France de façon stable et régulière.	Ascendant et descendant, frère, soeur, toute personne vivant au domicile du salarié ou dont le salarié a été désigné personne de confiance et dont le pronostic vital est en jeu ou se trouvant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.
Formalisme	Lettre recommandée avec A/R ou remise en main propre contre décharge à l'employeur dans un délai de 15 jours avant le départ en congé.	Lettre recommandée avec A/R ou remise en main propre contre décharge à l'employeur. Délai : deux mois avant le début du congé. En cas de renouvellement successif, un mois avant le terme du premier congé - En cas de renouvellement non successif, délai de deux mois. En cas d'urgence liée à la dégradation de l'état de santé de la personne aidée (certificat médical à l'appui) ou à la cessation brutale de l'hébergement en établissement (attestation du responsable), délai écourté à 15 jours.	Lettre recommandée avec A/R ou remise en main propre contre décharge à l'employeur dans un délai de 15 jours avant le départ en congé. En cas d'urgence, le congé peut débuter immédiatement à la date de réception de la lettre avec A/R par l'employeur.
Pièces à fournir à l'employeur	Certificat médical attestant la nécessité d'une présence auprès de l'enfant.	Déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée - déclaration sur l'honneur du non-recours au congé de proche aidant précédemment ou à défaut, pour une durée n'excédant pas un an. En cas de handicap de la personne aidée, copie de la décision justifiant le taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %. En cas de perte d'autonomie de la personne aidée, copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie.	Certificat médical attestant que le proche souffre effectivement d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.
Rémunération et/ou allocations	Non rémunéré par l'employeur, sauf dispositions plus favorables au sein d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise. Possibilité de bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF) ou la Mutuelle sociale agricole (MSA), sans conditions de ressources : adresser le formulaire CERFA n° 12666 *02, accompagné d'un certificat médical et d'une attestation de l'employeur, justifiant le bénéfice du congé de présence parentale à la CAF ou à la MSA. Le nombre d'allocations est lié au nombre de jours d'absence dans la limite de 22 allocations par mois.	Non rémunéré par l'employeur, sauf dispositions plus favorables au sein d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise. Possibilité d'être rémunéré par la personne aidée.	Non rémunéré par l'employeur, sauf dispositions plus favorables au sein d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise. Les personnes accompagnant un proche en fin de vie, à domicile (au sens large : domicile du salarié, du proche, maison de retraite, EHPAD, etc. S'entend comme à l'opposé de l'hôpital), peuvent bénéficier d'une allocation journalière d'un montant de 55,15 € pendant 21 jours ou de 27,58 € pendant 42 jours, en cas de maintien d'une activité à temps partiel. Cette allocation peut être fractionnée entre plusieurs bénéficiaires dans la limite du nombre maximum d'allocataires. La demande est à adresser à la Caisse d'assurance maladie dont dépend l'accompagnant, à l'aide d'un formulaire dédié www.ameli.fr (cf. articles L168-1 et D168-1 à D168-10 du CSS).
Durée	310 jours (14 mois) ouverts, par enfant et par maladie, accident ou handicap : ces jours ne sont pas fractionnables mais peuvent être espacés sur une période de 3 ans. Un examen médical doit être effectué tous les 6 mois, un certificat devant, à cette occasion, être envoyé à l'employeur. Un nouveau congé peut être sollicité en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant.	Trois mois renouvelables sans excéder un an, cumulés sur l'ensemble de la carrière, congé fractionnable.	Trois mois renouvelables une fois, dans la limite de 6 mois, congé fractionnable avec l'accord de l'employeur.
Effets sur le contrat de travail	Suspension.	Suspension ou activité à temps partiel. Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant son congé, à l'exception d'un emploi rémunéré par la personne aidée au titre de l'allocation personnalisée d'autonomie ou de la prestation de compensation du handicap (cf. art L232-7 et L245-12 du Code de l'Action sociale et des familles).	Suspension ou activité à temps partiel, avec l'accord de l'employeur.
Interruption ou modification du congé	Interruption et reprise d'activité possibles en cas du décès de l'enfant ou de diminution substantielle des ressources du ménage.	Interruption et reprise d'activité possibles en cas de : décès de la personne aidée - admission dans un établissement - diminution importante des ressources du salarié - recours à un service d'aide à domicile - congé de soutien familial pris par un autre membre de la famille.	Interruption et reprise d'activité possibles, 3 jours après le décès de la personne malade.
Incidences sur l'ancienneté, les congés payés...	Maintien des droits et avantages acquis avant le départ en congé. La période de congé compte pour moitié pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.	La période de congé de soutien familial est prise en compte dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Conservation de tous les avantages précédemment acquis.	La période de congé de solidarité familiale est prise en compte dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté et pour les droits à congés payés.
Incidences sur la prise en charge des soins par l'Assurance maladie	Bénéfice de la prise en charge des frais de santé tant que l'aidant réside sur le territoire français.	Bénéfice de la prise en charge des frais de santé tant que l'aidant réside sur le territoire français.	Bénéfice de la prise en charge des frais de santé tant que l'aidant réside sur le territoire français.
Incidences sur les prestations en espèces de l'Assurance maladie (indemnités journalières, pension d'invalidité...)	Acquisition de droits (art. R313-8 du CSS) pour les bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale.	Maintien des droits envisageable au titre de l'article L161-8 du CSS (sous réserve du respect de l'article L378-1).	Maintien des droits précédemment acquis pendant la durée du congé (art. L161-9-3 CSS).
Incidences sur le régime de retraite	Affiliation gratuite, sous conditions, à l'assurance vieillesse des parents au foyer sur demande auprès de la CAF (art. L381-1 CSS).	Affiliation gratuite, sous conditions, à l'assurance vieillesse des parents au foyer sur demande auprès de la CAF (art. L381-1 CSS).	Pas de cotisations pendant le congé, pas d'affiliation gratuite.
Incidences sur l'assurance chômage	Un système d'équivalence est mis en place : une journée de suspension du contrat de travail = une journée travaillée OU une journée de suspension du contrat de travail = 5h travaillées (en cas de calcul en heures et non en journées).	Un système d'équivalence est mis en place : une journée de suspension du contrat de travail = une journée travaillée OU une journée de suspension du contrat de travail = 5h travaillées (en cas de calcul en heures et non en journées).	Un système d'équivalence est mis en place : une journée de suspension du contrat de travail = une journée travaillée OU une journée de suspension du contrat de travail = 5h travaillées (en cas de calcul en heures et non en journées). ATTENTION : en cas d'activité maintenue à temps partiel, le calcul se fait en fonction du nombre d'heures travaillées.
Retour du congé	Le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a le droit à un entretien individuel avec son employeur afin de faire le point sur son orientation professionnelle.	Le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a droit à un entretien individuel avec son employeur afin de faire le point sur son orientation professionnelle.	Le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a droit à un entretien individuel avec son employeur afin de faire le point sur son orientation professionnelle.

• RÉCAPITULATIF DES DISPOSITIFS : RÉGIME FONCTION PUBLIQUE

Congés	Congé de présence parentale	Mise en disponibilité	Congé de solidarité familiale
Personnes accompagnées	Enfant, à la charge de l'agent, victime d'un accident grave, d'une maladie ou d'un handicap, nécessitant la présence d'un adulte à ses côtés et des soins contraignants.	La personne aidée (enfant à charge, conjoint, partenaire PACS ou ascendant) doit nécessiter des soins ou l'assistance d'une tierce personne, suite à un accident, une maladie grave ou un handicap.	Ascendant, descendant, frère, soeur ou toute personne vivant au domicile de l'agent ou dont l'agent a été désigné personne de confiance et souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou se trouvant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.
Formalisme	Demande écrite à l'autorité administrative de l'agent, dans un délai de 15 jours avant le début du congé. En cas d'urgence, le congé peut débuter le jour du dépôt de la demande.	Demande effectuée auprès de l'autorité administrative dont l'agent dépend.	Demande écrite à l'autorité administrative de l'agent, dans un délai de 15 jours avant le début du congé. En cas d'urgence, le congé peut débuter le jour du dépôt de la demande.
Pièces à fournir à l'administration	Certificat médical attestant la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que la nécessité d'une présence auprès de l'enfant. Il doit également comporter la durée pendant laquelle les soins sont nécessaires.	Aucune précision dans les textes. Se référer aux autres régimes légaux.	Certificat médical attestant que la personne accompagnée fait l'objet de soins palliatifs.
Rémunération et/ou allocations	Non rémunéré. Possibilité de bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF), sans conditions de ressources : adresser le formulaire CERFA n° 12666 *02, accompagné d'un certificat médical et d'une attestation de l'employeur, justifiant le bénéfice du congé de présence parentale, à la CAF. Le nombre d'allocations est lié au nombre de jours d'absence dans la limite de 22 allocations par mois.	Non rémunéré.	Non rémunéré. Les personnes accompagnant un proche en fin de vie, à domicile, peuvent bénéficier d'une allocation journalière d'un montant de 55,15 € pendant 21 jours ou de 27,58 € pendant 42 jours, en cas de maintien d'une activité à temps partiel. Cette allocation peut être fractionnée entre plusieurs bénéficiaires dans la limite du nombre maximum d'allocataires. Pour les fonctionnaires, la demande est à adresser à l'administration pour laquelle ils travaillent. Pour les agents non titulaires, l'allocation est versée par la Caisse primaire d'Assurance maladie dont ils dépendent (comme pour les salariés).
Durée	310 jours (14 mois) ouvrés, par enfant et par maladie, accident ou handicap : ces jours ne sont pas fractionnables mais peuvent être espacés sur une période de 3 ans. Sur présentation d'un nouveau certificat médical, le congé peut être prolongé ou renouvelé, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie.	Pour les situations de maladie ou d'accident grave, trois ans renouvelables 2 fois. Pour les situations de handicap, trois ans 3 fois renouvelables dans la limite de 10 ans.	Trois mois renouvelables une fois, fractionnable par période minimale de 7 jours consécutifs. Possibilité de maintenir une activité à temps partiel.
Interruption ou modification	Cessation de plein droit en cas de décès de l'enfant. Interruption pour tout motif, sous réserve du respect d'un délai de 15 jours pour les fonctionnaires d'État et fonctionnaires territoriaux.	Interruption et reprise d'activité possibles, notamment en cas de décès de la personne aidée.	Interruption et reprise d'activité possibles, 3 jours après le décès de la personne accompagnée.
Retour de congé	L'agent titulaire est réintégré de plein droit, dans son corps ou cadre d'emploi d'origine et réaffecté dans son emploi ou dans un emploi le plus proche de son domicile ou de son dernier lieu de travail. Les fonctionnaires hospitaliers sont réintégré de plein droit, au besoin en sur-nombre, dans leur établissement d'origine. Pour les non-titulaires, si contrat toujours en cours, réintégration dans leur emploi d'origine ou équivalent.	L'agent exerce son droit à réintégration après sa mise en disponibilité dans un délai de prévenance de 3 mois avant la fin du congé.	Aucune précision dans les textes. Se référer aux autres régimes légaux.
Incidences sur l'ancienneté, les congés payés...	Le fonctionnaire conserve ses droits à avancement, à promotion et à formation. L'agent non titulaire conserve ses avantages liés à l'ancienneté.	La période de disponibilité n'est pas prise en compte pour les droits à l'avancement.	Le fonctionnaire conserve ses droits à avancement, à promotion et à formation. L'agent non titulaire conserve ses avantages liés à l'ancienneté.
Incidences sur la prise en charge des soins par l'Assurance maladie	Bénéfice de la prise en charge des frais de santé tant que l'aidant réside sur le territoire français.	Bénéfice de la prise en charge des frais de santé tant que l'aidant réside sur le territoire français.	Bénéfice de la prise en charge des frais de santé tant que l'aidant réside sur le territoire français.
Incidences sur le régime des retraites	Le temps passé en congé de présence parentale entre en compte dans la constitution des droits à pension dans la limite de 3 ans par enfant (art. L9 du Code de pensions civiles et militaires de retraite). L'agent non titulaire n'acquiert pas de droit à pension pendant son congé : affiliation gratuite sous conditions à l'assurance vieillesse du parent au foyer sur demande auprès de la CAF (art. L381-1 CSS).	La période de disponibilité n'est pas prise en compte pour le calcul des droits à la retraite.	Le congé entre en compte dans la constitution du droit à pension et dans la liquidation de sa pension, sous réserve que l'agent s'acquitte de ses cotisations pour pension à l'issue de son congé.
Incidences sur l'assurance chômage	Un système d'équivalence est mis en place : une journée de suspension du contrat de travail = une journée travaillée OU une journée de suspension du contrat de travail = 5h travaillées (en cas de calcul en heures et non en journées).	Un système d'équivalence est mis en place : une journée de suspension du contrat de travail = une journée travaillée OU une journée de suspension du contrat de travail = 5h travaillées (en cas de calcul en heures et non en journées).	Un système d'équivalence est mis en place : une journée de suspension du contrat de travail = une journée travaillée OU une journée de suspension du contrat de travail = 5h travaillées (en cas de calcul en heures et non en journées).