

# CONGÉS LIÉS À LA MALADIE

- Le congé de présence parentale (CPP) :

Ce congé est ouvert à tout salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, en situation de handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants.

**Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié est au maximum de 310 jours ouvrés (soit 14 mois).** La durée est fixée, pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap, à 3 ans. Les parents de l'enfant doivent remplir avec leur médecin le **Cerfa n°12666\*03** afin d'obtenir une allocation journalière de présence parentale (AJPP).

*A noter : Le congé de présence parentale répond à certaines modalités ; tous les six mois, la durée initiale est réexaminée et un certificat médical est établi et doit être envoyé à l'employeur. Le salarié doit envoyer le certificat et une lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur, au moins 15 jours avant le début du congé.*

- Le congé de solidarité familiale et **l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie** :

Ce congé permet au salarié d'assister un proche gravement malade. Le congé de solidarité familiale n'est en principe pas rémunéré par l'employeur, mais l'Assurance Maladie peut verser une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie pendant 21 jours au cours de ce congé.

Ce congé est accordé pour une durée de 3 mois renouvelable une fois, le **congé ne peut pas être refusé par l'employeur**. Tout salarié doit lui adresser, au moins 15 jours avant le début du congé, un certificat médical et une lettre recommandée avec accusé de réception afin d'informer l'employeur. Pour bénéficier de **l'allocation journalière d'accompagnement, il est important de remplir le formulaire CERFA n°14555\*01** accompagné d'un certificat médical de la personne à accompagner. Pour plus d'information, prenez contact avec votre caisse d'assurance maladie.

- Le congé proche aidant :

Est considéré comme un aidant familial, [...] le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de la personne handicapée, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de l'article L. 245-3 du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide. Article R245-7 du Code d'Action Sociale et des Familles. Cette définition s'applique uniquement aux aidants familiaux de personnes handicapées dans le cadre de la PCH.

Le salarié doit alors adresser à son employeur, au moins **1** mois avant le début du congé, une lettre recommandée avec accusé de réception l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre et la date de son départ en congé. Le congé de soutien familial est d'une durée de 3 mois. **Il peut être renouvelé mais ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.**

**Depuis le 30 septembre 2020, le salarié peut recevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA) pour compenser une partie de la perte de revenu, dans la limite de 66 jours dans le parcours professionnel du proche aidant CERFA n°16108\*01 à adresser à la CAF ou à la MSA. Le salarié a droit à un maximum de 22 jours d'AJPA par mois.**

- Don de jours de repos à un collègue, parent d'un enfant gravement malade :

Le salarié doit se **renseigner auprès des ressources humaines** de son entreprise. Si celle-ci ont mis en place ce dispositif, le salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il remplit les conditions suivantes : assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans, avoir un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Pour bénéficier de ce don, le salarié doit adresser à son employeur un certificat médical détaillé, établi par le médecin chargé de suivre l'enfant. Il peut également préciser qu'une présence soutenue est indispensable. **Les périodes d'absences sont assimilées à une période de travail effectif, le salarié conserve sa rémunération durant son absence.**