

« L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS PROCHES AIDANTS PAR L'EMPLOYEUR »

Titre II du Protocole d'accord du 13 juillet 2021

Le titre II du protocole d'accord du 13 juillet 2021 (agrée le 8 septembre) relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du Régime général de Sécurité sociale prévoit deux mesures d'accompagnement des salariés proches aidants par l'employeur :

- Le maintien de la rémunération dans le cadre des congés légaux ciblés sur les salariés proches aidants ;
- L'aménagement des horaires.

Ces mesures prennent effet dès le **1^{er} janvier 2022**.

1. Maintien de la rémunération dans le cadre des congés légaux ciblés sur les salariés proches aidants

1.1. Le principe

L'article 10 du protocole d'accord prévoit que l'employeur assure le maintien de la rémunération nette mensuelle au salarié absent dans le cadre d'un congé d'aidant et qui bénéficie :

- d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie au sens du Code de la Sécurité sociale (AJAP), dans le cadre d'un congé de solidarité familiale ;
- d'une allocation journalière de présence parentale au sens du Code de la Sécurité sociale (AJPP), dans le cadre d'un congé de présence parentale, dans la limite de 22 jours par an en cas d'absence par journées ou 44 demi-journées par an en cas d'absence par demi-journée.

- d'une allocation journalière de proche aidant au sens du Code de la Sécurité sociale (AJPA), dans le cadre d'un congé de proche aidant, dans la limite de 22 jours par an en cas d'absence par journées ou 44 demi-journées par an en cas d'absence par demi-journée.

Ce maintien de salaire est assuré en complément des indemnités journalières perçues par le salarié.

La durée de ce complément de salaire est limitée dans le temps (par rapport à la période d'éligibilité au titre du congé légal) pour les congés de présence parentale et congé de proche aidant.

S'agissant du congé de solidarité familiale, cette prise en charge n'est pas nouvelle puisqu'elle est déjà prévue dans le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Le niveau de prise en charge est inchangé par rapport à cet accord de 2016.

La durée du maintien de salaire afférent au congé de solidarité familiale n'est pas limitée dans la mesure où la sécurité sociale assure quant à elle des indemnités journalières pendant une durée limitée de 21 jours par an.

1.2. Le mode opératoire

Le mode opératoire du maintien de salaire lors de l'absence est commun à l'ensemble des 3 congés :

- *Maintien de la rémunération pendant le congé :*

Le maintien de salaire est applicable dès le 1^{er} jour du congé. Le salarié est positionné sur l'un des codes absences visés ci-dessous :

- 1.68 - Congé de solidarité familiale avec maintien de salaire ;
- 3.44 - Congé de présence parentale avec maintien de salaire ;
- 1.74 - Congé de proche aidant rémunéré.

A noter : pour mémoire que lorsque le salarié ne peut plus prétendre au maintien de sa rémunération (droits épuisés), les codes absences correspondant à ces congés sont les suivants :

- 1.44 - Congé de solidarité familiale ;
- 3.31 - Congé de présence parentale ;
- 1.64 - Congé de proche aidant.

- *La transmission des justificatifs par le salarié :*

Le salarié percevra l'allocation journalière directement de la caisse primaire d'assurance maladie ou de la caisse d'allocations familiales. En effet, l'allocation journalière (AJAP, AFPP ou AJPA) ne pourra en aucun cas être versée à l'employeur, la subrogation n'étant pas applicable dans le cadre de ces dispositifs.

Il appartient ainsi à chaque direction de définir le délai de production du bordereau de versement des allocations journalières et au salarié de fournir les documents attestant des sommes qui lui ont été versées. Par exemple, un relevé des allocations journalières d'accompagnement d'une personne en fin de vie édité par la CAF etc...

- *La régularisation par la déduction des indemnités journalières perçues :*

Une fois les justificatifs transmis, l'employeur régularise sur le salaire à verser en opérant une retenue correspondant à l'allocation versée.

Vous trouverez en annexe de la présente note technique, un tableau récapitulatif des différents congés.

2. Aménagement des horaires

Un dispositif visant à aménager les horaires ou la charge de travail des salariés aidants est prévu à l'article 11 du protocole d'accord du 13 juillet 2021.

Ce dispositif reprend les dispositions qui étaient prévues dans le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, à savoir que :

- l'employeur a la possibilité d'accorder un aménagement des horaires en cas de maladie ou d'hospitalisation de son conjoint ou assimilé, de ses ascendants ou descendants directs, sur présentation d'un justificatif médical,
- et que si un tel aménagement des horaires n'est pas envisageable pour des raisons d'organisation du service, des autorisations d'absence non rémunérées sont accordées dans la limite de 20 jours ouvrés par an.

Et en ajoute deux autres :

- le principe, le cas échéant d'une adaptation de la charge de travail du salarié pour tenir compte de ses absences dans le cadre des trois congés d'aidants visés au point 1 de la présente note bénéficiant d'un congé légal d'aidant.
- le principe d'un examen attentionné des demandes de passage à temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive ou d'un dispositif conventionnel d'aménagement de la fin de carrière lorsque le salarié demandeur s'est fait connaître comme proche aidant.

Annexe - Tableau récapitulatif des congés légaux ciblés sur les aidants

Vous retrouverez toutes les informations relatives à ces trois congés dans le guide d'administration du personnel en ligne :

→ Chapitre : les événements liés à la vie personnelle

→ Partie : la vie familiale

→ Fiche : les facilités accordées pour donner des soins à un proche

A noter : les données communiquées ci-dessous ne sont pas exhaustives et peuvent évoluer selon les modifications législatives à intervenir

Dispositif	Conditions d'attribution	Durée du congé	Formalités	Allocation liée	Prise en charge conventionnelle
Congé de solidarité familiale Articles L3142-6 et suivants du Code du travail	Il permet à un salarié de s'occuper d'un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, qui est : - un ascendant, descendant ; - frère ou soeur ; - une personne partageant son domicile, - ou une personne ayant désigné le salarié comme personne de confiance (article L. 1111-6 du Code de la santé publique). (art. L.3142-6 du code du travail)	3 mois, renouvelable une fois. Le salarié peut, avec l'accord de l'employeur, transformer ce congé en période de travail à temps partiel ou le fractionner. Si fractionnement : 1 journée au minimum	Sauf cas d'urgence absolue attestée par le médecin, le salarié informe l'employeur au moins 15 jours avant le début du congé, par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple). Il lui fait part des informations suivantes : - Sa volonté de bénéficier du congé - La date de son départ envisagé - La date prévisible de son retour Il y joint un certificat médical du médecin traitant de la personne assistée attestant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. <u>Prise des jours en cas de fractionnement :</u> Information au moins 48 h à l'avance Pour bénéficier de l'Ajap, le salarié doit renseigner un formulaire Cerfa (accessible sur le site Ameli) et l'adresser à sa CPAM accompagné : - du certificat médical établi par le médecin traitant de la personne accompagnée, attestant que cette dernière est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.	Allocation journalière d'accompagnement (AJAP) - 56,33 € par jour pendant 21 jours - 28,17 € pendant 42 jours si le salarié a transformé son congé de solidarité familiale en activité à temps partiel (Montants au 1 ^{er} avril 2021)	Maintien de la rémunération durant la période de versement de l'allocation

			<p>- L'attestation employeur, précisant que le salarié bénéficie du congé de solidarité familiale ou qu'il a été transformé à temps partiel ;</p> <p>Le dossier complet doit être adressé au CNAJAP à l'adresse suivante :</p> <p style="text-align: center;">CNAJAP Rue Marcel Brunet BP 109 23014 GUÉRET CEDEX</p>		
<p>Congé de présence parentale</p> <p>Articles L1225-62 et suivants du Code du travail</p>	<p>Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants</p>	<p>310 jours ouvrés utilisables selon les besoins sur une période maximale de 3 ans</p> <p>Le congé peut être pris avec l'accord de l'employeur de manière fractionnée, ou être transformé en période à temps partiel.</p> <p>Si fractionnement : 1/2 journée au minimum</p>	<p>La demande de congé doit être faite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au moins 15 jours à l'avance - par LRAR, ou par lettre remise en main propre contre décharge, précisant la date de départ et la durée du congé, accompagnée d'un certificat médical qui atteste des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Durée prévisible du traitement - Particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap - Nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants <p><u>Prise des jours en cas de fractionnement :</u></p> <p>Information au moins 48 h à l'avance sauf en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié.</p> <p>Pour bénéficier de l'AJPP, le demandeur doit remplir un formulaire spécifique de demande d'allocation journalière de présence parentale et y joindre le certificat médical concernant l'état de santé de l'enfant. La demande peut être faite en ligne sur le site de la CAF.</p>	<p>Allocation journalière de présence parentale (AJPP).</p> <p>Montant de 43,87 € par jour pour un couple et 52,13 € pour une personne seule dans la limite de 22 jours par mois. (Montants au 1^{er} avril 2021)</p>	<p>Maintien de la rémunération pendant 22 jours par an maximum</p>
<p>Congé de proche aidant</p>	<p>Il permet au salarié de s'occuper d'un proche avec qui il entretient à minima des liens étroits et stables qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :</p>	<p>3 mois renouvelables, dans la limite d'un an maximum sur</p>	<p>Le salarié adresse sa demande par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courriel électronique recommandé, par exemple), en précisant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Volonté de bénéficier du congé 	<p>Allocation journalière du proche aidant (AJPA).</p> <p>Son montant journalier est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 43,87 € pour une personne vivant en couple 	<p>Maintien de la rémunération durant 22 jours par an maximum en</p>

<p>Articles L3142-16 et suivants du Code du travail</p>	<p>- conjoint, concubin ou partenaire de PACS ; - ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4ème degré du salarié ; - ou toute personne handicapée ou âgée avec laquelle réside le salarié ou entretien des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre personnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou activités de la vie quotidienne. La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.</p>	<p>l'ensemble d'une carrière professionnelle (article L3142-27 du Code du travail) Le congé peut être pris avec l'accord de l'employeur de manière fractionnée, ou être transformé en période à temps partiel. Si fractionnement : 1/2 journée au minimum</p>	<p>- Date du départ en congé et en y joignant une déclaration sur l'honneur du lien qui l'unit à la personne aidée et précisant s'il a déjà eu recours ou pas au congé durant sa carrière, ainsi que la justification d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % si la personne aidée est handicapée, ou d'une attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) si la personne en bénéficie. La demande est adressée un mois avant la date souhaitée de départ. Ce délai n'est pas requis dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical), - Situation de crise nécessitant une action urgente du salarié (attestée par certificat médical), - Cessation brutale de l'hébergement en établissement de la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement). <p><u>Prise des jours en cas de fractionnement :</u> Information au moins 48 h à l'avance</p> <p>Pour bénéficier de l'AJPA, le demandeur doit remplir un formulaire spécifique de demande d'allocation journalière de proche aidant et y joindre la notification de décision de la Maison départementale des personnes handicapées (Mdph) mentionnant le taux d'incapacité supérieur ou égal à 80% de la personne aidée, ou du Conseil départemental mentionnant le groupe iso-ressources Gir compris entre 1 et 3.</p>	<p>- et 52,13 € pour une personne seule. (Montants au 1^{er} avril 2021)</p> <p>Le salarié a droit à un maximum de 22 jours d'AJPA par mois et de 66 jours sur l'ensemble de la carrière.</p>	<p>cas d'absence par journées ou 44 demi-journées par an en cas d'absence par demi-journée.</p>
--	--	---	---	--	---