

EN PRATIQUE Vos droits

Quelles aides pour s'occuper ?

La loi a prévu plusieurs dispositifs permettant à des proches d'accompagner une personne malade ou en situation de handicap par le biais de congés spécifiques et, dans certains cas, par des aides financières.

Les congés

- si le proche aidant est un salarié du privé :

- s'il est de la famille proche (jusqu'au quatrième degré), résidant ou ayant des liens étroits et stables avec la personne concernée, un salarié peut bénéficier d'un **congé de proche-aidant** pour s'occuper de quelqu'un vivant une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Il est d'une durée de trois mois renouvelables jusqu'à un an sur l'ensemble de la carrière. Sauf accord d'entreprise, le salarié aidant n'est pas rémunéré par l'employeur et ne peut pas exercer une activité professionnelle pendant ce congé. Néanmoins, sauf exception, il est permis de le rémunérer au titre de l'aide humaine prévue par l'APA ou la PCH (cf. infra).

- **Le congé de solidarité familiale** est moins adapté à l'aide et l'accompagnement d'une personne malade de Parkinson puisqu'il vise l'aide à ceux dont le pronostic vital, attesté par un certificat médical, est en jeu, ou bien qui se trouvent en phase terminale d'une affection grave et incurable.

- La loi du 13 février 2018 autorise le **don volontaire et anonyme de jours de repos non pris** à des collègues qui, à titre non professionnel et de manière régulière et fréquente, aident un proche avec une incapacité permanente d'au moins 80 % ou un proche âgé et en perte d'autonomie et avec lequel il réside. Le salarié souhaitant faire ce don en fait la demande à son employeur dont l'accord est indispensable. Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des quatre premières semaines de congés payés.

- si le proche aidant est agent de la fonction publique, il peut bénéficier :

- d'une mise en **disponibilité**. La personne accompagnée doit être reconnue par la MDPH comme nécessitant l'assistance d'une tierce personne. L'intérêt de ce dispositif est dans sa durée : trois ans renouvelables deux fois et, dans les situations de handicap, trois ans

trois fois renouvelables dans la limite de dix ans. L'aidant n'est pas rémunéré mais il conserve ses droits à réintégration professionnelle ;

- ou d'un **congé de solidarité familiale** : ce congé, lui aussi non rémunéré, s'applique si la personne accompagnée fait l'objet de soins palliatifs ;

- ou d'un **congé de proche-aidant** permettant d'assister un proche atteint d'un handicap lourd. Ce congé peut atteindre une durée de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière, fractionnable ou aménageable sous forme de temps partiel. Il n'est pas rémunéré ;

- un **travail à temps partiel de droit** pour raisons familiales est aussi accordé quand un proche vit avec un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou est victime d'une maladie grave. Ce temps partiel est considéré comme du temps plein pour le compte des trimestres validés pour la retraite mais le temps non effectué n'est pas rémunéré.

