



## LE DOSSIER DROITS

# DONNER DE SON TEMPS à ceux qui en ont besoin

Plusieurs dispositifs permettent de dégager des moments pour s'occuper de proches, soutenir une cause ou faire profiter les autres de nos congés inutilisés. **PAR ANNE DAVID**



### HANDICAP, FIN DE VIE... DEUX CONGÉS PARTICULIERS

**POUR CONSACRER DU TEMPS À UN ENFANT DE MOINS DE 20 ANS DONT VOUS AVEZ LA CHARGE** et qui est victime d'un handicap, d'une maladie ou d'un accident grave, pensez au congé de présence parentale – 310 jours maximum, à temps plein, à temps partiel ou en fractionné. Ce congé n'est pas rémunéré, mais il ouvre droit à l'allocation journalière de présence parentale. A votre retour, vous devez retrouver votre poste ou un emploi similaire. Et pour accompagner un proche en fin de vie, vous avez droit au congé de solidarité familiale, de trois mois (ou plus, selon les accords collectifs) renouvelable une fois, et à l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

**A**ctivité professionnelle et solidarité familiale ne sont pas toujours faciles à concilier. Heureusement, pour épauler un proche victime d'un accident, d'une maladie ou en perte d'autonomie, vous pouvez bénéficier de congés exceptionnels, assortis d'une indemnisation temporaire. Le don de congés permet de venir en aide à des collègues confrontés aux mêmes difficultés.

# 548000

C'est le nombre de personnes qui pourraient désormais bénéficier de l'AJPA\*, selon la Cnaf.

\* Allocation journalière de proche aidant.

### Le congé de proche aidant élargi

**Salariés et agents de la fonction publique** peuvent disposer d'un congé sans solde de trois mois, renouvelable trois fois dans une carrière (soit une année maximum, au total), pour aider un proche en situation de perte d'autonomie. Et depuis le 1<sup>er</sup> juillet dernier, il est possible de recourir à ce dispositif pour aider toute personne bénéficiaire de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA), quel que soit son degré de dépendance, et non plus seulement pour les niveaux les plus élevés comme précédemment. Ce congé peut également être utilisé au bénéfice d'un proche en invalidité d'au moins 80%, ou qui perçoit une prestation complémentaire de recours à une tierce personne.





**ISABELLE BROHIER**  
RESPONSABLE DU PÔLE  
SOLIDARITÉS, INSERTION  
ET CONTENTIEUX À LA CNAF



## « UNE ALLOCATION POUR TOUS LES PROCHES AIDANTS »

Toutes les personnes qui réduisent leur activité pour soutenir un proche peuvent prétendre à l'allocation journalière de proche aidant (AJPA), même si elles ne sont pas salariées ou fonctionnaires, et n'ont donc pas accès au congé de proche aidant : travailleurs indépendants, salariés des particuliers employeurs, chômeurs indemnisés, personnes en formation... A défaut d'employeur pour signer l'attestation indiquant le nombre de jours pris pour s'occuper de la personne dépendante ou handicapée, une déclaration sur l'honneur est demandée. Cette allocation est importante pour la future retraite des aidants, qui cotisent moins pour celle-ci chaque fois qu'ils réduisent leur activité pour s'occuper d'un proche. S'ils bénéficient de l'AJPA, la branche famille de la Sécurité sociale cotise en effet pour eux à l'Assurance vieillesse.

**À SAVOIR.** Il n'est pas nécessaire de faire état d'un lien de parenté pour mettre en œuvre ce dispositif. Il est possible de prendre un congé pour s'occuper de toute personne proche.

### *Un accord parfois nécessaire*

**L'entreprise ne peut pas vous refuser ce congé** dès lors que vous optez pour un temps plein – par exemple trois mois d'affilée. « En revanche, si vous souhaitez prendre un congé fractionné – une semaine par mois ou à temps partiel, une demi-journée par semaine –, il est nécessaire d'obtenir l'accord de l'employeur sur ces modalités », précise Magalie Marchesseau-Lucas, avocate associée au cabinet Avocadour, à Pau, membre d'Euro-

juris. Quelle que soit la durée de votre congé, vous devez, en principe, prévenir l'employeur au moins un mois avant de vous absenter.

**À SAVOIR.** Toutefois, en cas d'urgence (aggravation brutale de la dépendance du proche, fin de son hébergement dans un établissement spécialisé...), le congé peut démarrer immédiatement.

### *Une allocation temporaire*

**Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur.** Mais en déposant une demande à la Caisse d'allocations familiales (caf.fr), vous pouvez percevoir l'allocation journalière de proche aidant (AJPA), pour un montant de 58,59 € par jour ou 29,30 € par demi-journée. Les conditions

pour recevoir cette aide sont les mêmes que celles imposées pour le congé de proche aidant. Les retraités et les personnes sans activité ne peuvent pas percevoir l'AJPA. Toutefois, le versement de l'allocation est limité à 22 jours par mois, et 66 jours (trois mois) au cours de votre vie professionnelle. « Vous recevrez une attestation mensuelle de la Cnaf que votre employeur devra remplir pour justifier du nombre de jours pris », souligne Isabelle Brohier, responsable du Pôle Solidarités, Insertion et Contentieux à la Cnaf.

**À SAVOIR.** « Certaines entreprises viennent en aide à leurs salariés au-delà de ce que la loi impose – par exemple en complétant le montant de l'AJPA –, afin de rendre le dispositif plus attractif », relève Joël Riou, fondateur de Responsage, qui accompagne les employeurs sur le sujet des salariés aidants.

GETTY IMAGES/STOCKPHOTO



2283

C'est le nombre de jours de congé donnés par 417 salariés du CNRS à leurs collègues en 2019.

## Céder ses congés inutilisés

**RTT, jours déposés sur un compte épargne temps**, récupérations non prises et même congés payés au-delà des quatre premières semaines annuelles: salarié ou fonctionnaire, vous pouvez céder un certain nombre de jours à un collègue proche aidant, à un parent d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade ou à un handicapé. « L'employeur doit donner son accord. En général, c'est d'ailleurs lui qui, saisi par un salarié désireux de bénéficier du dispositif, lance un appel au don auprès des autres collaborateurs », précise Magalie Marchesseau-Lucas. Bien sûr, rien n'empêche les salariés d'indiquer à la direction des ressources humaines leur souhait d'offrir des jours à un collègue pour le soutenir. **À SAVOIR.** Dans la plupart des cas, la direction des ressources humaines rassemble les jours RTT donnés pour les attribuer aux bénéficiaires, le tout anonymement.

## Des règles propres aux entreprises

**De nombreuses entreprises ont même signé des accords** pour détailler le mode d'emploi, car le cadre posé par la loi est peu précis. « Elles peuvent, par exemple, prévoir

que le salarié bénéficiaire doit avoir déjà pris tous ses jours de congé et de RTT avant de recevoir ceux donnés par ses collègues », indique Magalie Marchesseau-Lucas. Ou encore préciser qu'il n'est pas possible de donner ou de recevoir plus de vingt ou trente jours par an. Enfin, les employeurs abondent parfois les dons consentis par leurs collaborateurs: pour une journée donnée par un collègue, l'entreprise ajoute, par exemple, une demi-journée ou une journée.

**À SAVOIR.** « D'autres ont même élargi les bénéficiaires potentiels en assouplissant les conditions fixées par la loi: leurs salariés peuvent, par exemple, profiter de dons de jours RTT pour des enfants de plus de 20 ans. Parfois, un fonds de solidarité est créé pour récolter les dons », constate l'avocate.

## S'investir pour les autres

**Un nombre croissant d'entreprises** proposent à leurs collaborateurs du mécénat de compétences. Sur leur temps de travail, sans incidence sur leur rémunération, ils sont libres de consacrer quelques heures ou quelques jours par mois à une association. « La structure bénéficiaire peut être sélectionnée par l'entreprise dans le cadre de sa stratégie de mécénat. Toutefois, des plateformes

(comme vendredi.cc) permettent également aux salariés de choisir une mission parmi une liste d'associations répertoriées par thématique », explique Yann Queinnec, délégué général d'Admical, un organisme qui soutient le mécénat d'entreprise.

**À SAVOIR.** Les sociétés bénéficient d'un avantage fiscal pour les encourager dans cette voie généralement très appréciée des salariés. ●

## JUSQU'À 6 JOURS D'ABSENCE PAR AN POUR LES DIRIGEANTS D'ASSOCIATION

Vous êtes dirigeant bénévole ou responsable d'une association d'intérêt général, déclarée depuis plus de trois ans? Que vous soyez salarié ou agent public, vous pouvez bénéficier d'un congé d'engagement associatif, à hauteur de 6 jours par an, à prendre en une seule fois ou répartis dans l'année. Si aucun accord collectif n'en fixe les règles, prévenez votre employeur au moins trente jours à l'avance. Il peut refuser en cas de nécessité imposée par l'activité, ou si d'autres salariés profitent déjà de cet avantage – un seul salarié dans les entreprises employant moins de 50 personnes, deux dans celles de 50 à 99 collaborateurs... Certaines sociétés acceptent de rémunérer ces jours, mais ce n'est pas obligatoire.

