

AUTRES DISPOSITIFS INTÉRESSANTS

Congé parental d'éducation

Ce congé permet de réduire ou de suspendre temporairement son activité professionnelle suite à la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Aménagement du temps de travail/horaires individualisés

En tant qu'aidant familial, vous pouvez demander à aménager votre temps de travail : réduire votre activité professionnelle pour un temps partiel ou bien bénéficier d'horaires individualisés. Ces mesures sont accessibles aux salariées du secteur privé et public, *Article L3121-49 du code du travail*.

Les personnes travaillant dans la fonction publique peuvent bénéficier d'autres mesures comme la mise en disponibilité ou les autorisations d'absence.

Certaines conventions collectives peuvent aussi proposer des mesures spécifiques propres à l'entreprise dans laquelle vous travaillez.



L'assistante sociale du service reste à votre disposition pour toutes demandes relatives à ces congés, ainsi que pour vous aider dans vos démarches administratives.

LIGNE TÉLÉPHONIQUE : 03 80 29 53 13

VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE :

quand son enfant est malade ou en situation de handicap



Il existe diverses possibilités afin de réduire ou suspendre temporairement son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant malade ou en situation de handicap.



CONGÉ DE PATERNITÉ EN CAS D'HOSPITALISATION DE L'ENFANT

Le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle a droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés, pendant une durée maximale de trente jours consécutifs. Le congé est pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. Il vient en complément du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

CONGÉ DE SURVENUE DU HANDICAP

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels instaure un nouveau congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. La durée de ce congé ne peut pas être inférieure à deux jours et elle est précisée par la convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche
Art. L. 3142-1 à Art. L. 3142-4 du code du travail.



CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Ce congé est destiné aux salariés qui s'arrêtent de travailler pour s'occuper d'un enfant gravement malade. Il est ouvert aux salariés du secteur privé, aux fonctionnaires et agents de la fonction publique, sans condition d'ancienneté. L'enfant à charge doit être atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, et être âgé de moins de 20 ans. Ce congé permet de bénéficier de 310 de jours de congé ouvrés par enfant et par pathologie, à utiliser dans une période maximale de 3 ans. Il peut être renouvelé en cas de rechute, de récurrence, de nouvelle pathologie, ou lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants. C'est un congé non rémunéré mais qui ouvre droit au versement de l'AJPP (Allocation journalière de présence parentale) par votre caisse d'allocations familiales sous certaines conditions.

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Ce congé permet d'assister un proche qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Il est ouvert aux salariés du secteur privé, aux fonctionnaires et agents de la fonction publique, sans condition d'ancienneté. Ce congé est d'une durée de 3 mois et peut être renouvelé une fois. Ce congé n'est pas rémunéré mais l'Assurance Maladie peut verser l'AJAP (allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie), sous certaines conditions. Il est également possible de transformer le congé de solidarité familiale en période d'activité à temps partiel et de percevoir l'AJAP.

CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Ce congé remplace le congé de soutien familial depuis la loi sur l'adaptation de la société au vieillissement (*loi du 28 décembre 2015*). Ce congé permet à toute personne, sous certaines conditions, de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'un membre de sa famille handicapé ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est aussi possible pour s'occuper d'une personne handicapée avec laquelle le salarié réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables. Un décret doit déterminer les critères d'appréciation du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée. Depuis la loi « Travail » du 8 août 2016, le salarié peut bénéficier de ce congé dès lors qu'il a acquis un an d'ancienneté dans l'entreprise. Attention ce congé n'est pas accessible aux personnels de la fonction publique. Le congé est d'une durée de 3 mois renouvelables, dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière du salarié. Ce congé peut désormais être transformé en période d'activité à temps partiel ou être fractionné, sans pouvoir dépasser les trois mois renouvelables. Ce congé n'est pas rémunéré, ni indemnisé par la sécurité sociale.

CONGÉS PAYÉS ET RTT

Des congés supplémentaires

La nouvelle loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels permet également aux salariés de bénéficier de deux jours de congés supplémentaires par an (sous condition relative à l'âge du salarié) par enfant à charge de moins de 15 ans mais cette condition d'âge n'est pas requise lorsque l'enfant est en situation de handicap (dès lorsqu'il vit au foyer de ses parents). *Article L.3141-8 du code du travail*

Don de jour de repos

« Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ».

Loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade. Le don de jour de repos est aussi possible pour tout proche aidant depuis la *loi n° 2018-84 du 13 février*

2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Dans la fonction publique :

« Un agent public civil peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un agent public civil ou militaire relevant du même employeur, qui selon le cas :

- Assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour le bénéficiaire du don, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail. »

Décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 pris pour l'application aux agents publics civils de la *loi n° 2018-84 du 13 février 2018* créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.