



LA QUESTION DE LA SEMAINE : PEUT-ON BÉNÉFICIER D'UN CONGÉ DE PROCHE AIDANT POUR UN ENFANT MALADE ?

Le congé de proche aidant permet à un(e) salarié(e) de s'occuper d'un proche qui est gravement malade ou en perte d'autonomie d'une particulière gravité. Toutefois, la condition relative à la « particulière gravité » du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée a été supprimée par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022, ce qui va permettre ainsi d'élargir le champ d'application de ce congé aux personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie peuvent, sans être d'une « particulière gravité », nécessiter une aide régulière d'un proche. Cet assouplissement entrera en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard au 1er janvier 2023.

Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis 2017. Dans cette situation, le ou la salarié(e) accompagne au quotidien un proche dans les actes courants de la vie. Mais attention, pour pouvoir en bénéficier, le proche aidant doit avoir un lien assez étroit défini dans les textes.

En effet, la personne accompagnée par le salarié, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie, doit être :

- la personne avec qui le salarié vit en couple ;
- son ascendant, son descendant, l'enfant à charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin, etc.) ;
- un ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente.

Et les parents d'enfants en perte d'autonomie, en situation de handicap ou gravement malade peuvent jouir de ce congé.

Ce congé est ouvert à tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté.

La question qui se pose est alors de savoir comment articuler l'ensemble de ces congés (congé de proche aidant mais aussi congé enfant malade et congé de présence parentale).

Chacun de ces congés à un objectif différent.

Le congé enfant malade vise les salariés qui ont des enfants malades. Il peut s'agir de tout type de maladie. La seule condition est d'obtenir un certificat médical constatant la maladie ou le handicap pour l'enfant concerné et l'obligation pour un des parents de rester à son chevet. Sauf dispositions conventionnelles ou usages contraires, il n'est pas rémunéré et ne donne pas lieu à indemnisation. Il s'agit d'une autorisation d'absence.

Le congé de présence parentale vise plutôt les situations dans lesquelles le salarié doit prendre en charge un enfant de moins de 20 ans dont l'état de santé est très dégradé. Il s'agit par exemple d'une maladie, d'un handicap ou encore les suites d'une particulière gravité d'un accident. Dans ce dernier cas, le contrat est suspendu et le ou la salarié(e) peut percevoir une allocation journalière de présence parentale. Depuis le 1er janvier 2022, le

montant de l'allocation journalière de présence parentale est de 58,59 euros par jour et 29,30 euros par demi-journée pour tous les bénéficiaires, qu'ils vivent seuls ou en couple. L'indemnité est limitée à 22 jours dans le mois.

Ce congé peut durer au maximum 620 jours.

Un complément mensuel pour frais peut être alloué sous réserve de ne pas dépasser certaines conditions de ressources. Le congé de présence parentale peut être également pris par demi-journée ou sous la forme d'un temps partiel.

Le congé de proche aidant, quant à lui, est indemnisé depuis le 1er janvier 2020 dans des conditions équivalentes à l'allocation journalière de présence parentale.

Si le salarié perçoit déjà l'allocation de présence parentale, il ne pourra pas toucher l'allocation prévue pour les proches aidants.

La durée du congé de proche aidant est de 3 mois maximum, sauf dispositions conventionnelles contraires.

Il pourra être renouvelé mais sur l'ensemble de la carrière du salarié, il ne pourra pas dépasser 1 an.

Notez que fin 2021 un nouveau congé a été créé pour les parents d'enfants qui développent certaines pathologies chroniques ou cancers.

Aussi, il est possible d'articuler les congés pour accompagner et soutenir un enfant gravement malade ou en situation de handicap, et ceci même à l'âge adulte.

Intervention des représentants du personnel

Les représentants du personnel n'ont pas à intervenir dans la prise de congé de ce type. Par contre, ils doivent veiller au respect des règles par l'employeur.

Vous trouverez également dans la documentation « [Les représentants du personnel et la défense des salariés](#) » les textes officiels en rapport avec la thématique.

https://www.editions-tissot.fr/actualite/representants-du-personnel-ce/defense-des-salaries-la-question-de-la-semaine2?M_BT=6840629148453