

Soutien aux salariés aidants

Avec le vieillissement de la population mais également avec l'augmentation du nombre de personnes atteintes de maladies chroniques, le soutien aux salariés aidant un proche devient un enjeu important.

État des lieux

En France, on dénombrait environ 11 millions d'aidants familiaux, dont 52% sont en activité. Ces salariés s'occupent d'un parent dépendant, d'un enfant handicapé ou d'un conjoint atteint d'une maladie grave.

Ils doivent concilier ce rôle avec leur vie professionnelle, avec un risque d'épuisement.

Les acteurs

La problématique des aidants implique de nombreux acteurs: directions de ressources humaines, management de proximité, représentants du personnel, assistantes sociales et services de santé au travail sont concernés. Une des difficultés majeures est le caractère non visible : les personnes ne souhaitent pas nécessairement se déclarer aidants.

Les organismes de prévoyance peuvent apporter leur contribution pour agir, sensibiliser les salariés. Par des actions de prévention, ils peuvent étendre la prévoyance aux personnes aidantes qui, par effet de ricochet, voient aussi impacter leur santé (charge émotionnelle, temps consacré à aider mais aussi charge physique).

Les leviers d'action

La notion de «degré élevé de solidarité» pourrait être un point d'appui important pour que les organismes de prévoyance organisent leurs initiatives et propositions (CSS, art. L. 912-1; CSS, art. D 912-1 et s.; CSS, art. R 912-1 et s.). Il s'agit pour les organismes assureurs de pouvoir être éligible aux recommandations effectuées lors des appels d'offre suite aux négociations de branche (si recommandation il y a). Une part de financement au moins égale à 2% de la prime doit être consacrée à des prestations de nature non contributive comme des actions de prévention ou d'action sociale, qu'elle soit de nature individuelle ou de nature collective.

Le congé de proche aidant

Un congé de proche aidant permet au salarié d'interrompre son activité ou de l'exercer à temps partiel, lorsqu'il s'occupe d'un membre de sa famille ou vient en aide auprès d'un proche, de manière régulière et fréquente pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. La condition d'ancienneté pour bénéficier de ce congé est d'un an. Ce congé n'est pas rémunéré. Il est, en principe, de trois mois renouvelable et ne peut pas dépasser un an sur toute la carrière. (C. trav. art. L. 3142-16 et s.).

Un projet de loi prévoit d'instaurer un congé indemnisé à partir de 2020.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

À savoir

Les dons de jours de repos :

Il est possible pour des salariés de renoncer (dans une certaine limite) anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris 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 (C. trav. art. L. 1225-65-1 et s). Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

La possibilité de bénéficier de dons de congés a été étendue à des salariés proches aidants, qui viennent en aide à des personnes en perte d'autonomie (C. trav. art. L. 3142-25-1; Loi 2018-84 du 13 février 2018).

Pour en savoir plus :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre