



Handicap, les droits des proches aidants

Intervention auprès de l'Unapei 34, à Juvignac le 30 octobre 2025

Pour approfondir cette thématique n'hésitez pas à vous procurer notre Guide Unapei.

Le bon de commande est accessible sur ce lien :

<https://www.unapei.org/publication/handicap-les-droits-de-proches-aidants-essentiel-en-15-fiches/>



Éléments introductifs

LE NOM DE VOTRE PRÉSENTATION • DATE



Définition

Absence de définition unique dans le droit

Traits caractéristiques qui ressortent du droit :

- Lien de proximité (familial, voire extra-familial...)
- Aide portant sur la vie personnelle et quotidienne de l'aidé
- Motivation non professionnelle (mais possibilité d'indemnisation, salariat...)
- Investissement significatif (aide fréquente, tâches multiples, présence/disponibilité...)

Quel statut ?

Absence de statut unifié des aidants

- ➔ Il n'existe pas de statut, au sens d'un ensemble de règles (droits, obligations...) qui s'appliqueraient automatiquement aux aidants dès lors qu'ils sont reconnus comme tels
- ➔ Actuellement, il existe une diversité de droits qui sont activables dans certaines situations d'aide, qui ne répondent pas toujours aux mêmes conditions d'accès, ne sont pas toujours applicables aux mêmes circonstances ou aux mêmes publics aidés (handicap, maladie...)

Pour l'Unapei l'idée d'un statut unique est une fausse bonne idée

- Possibles dérives qui peuvent en résulter de la part des pouvoirs publics
 - ➔ La priorité pour soulager les aidants est de résoudre la pénurie d'offre et de professionnels
- Risque d'être enfermant : l'Unapei milite pour le libre choix de l'aide

3 types de dispositifs :

1. Mesures de conciliation avec la vie professionnelle
2. Mesures d'appui dans le rôle d'aidant
3. La retraite des aidants

1

• **Mesures de conciliation avec la vie professionnelle**

SOMMAIRE

- a) Les congés destinés aux aidants
- b) Les aménagements des conditions de travail

a) Les congés destinés aux aidants

Congés permettant aux aidants exerçant une activité professionnelle de s'absenter pour venir en aide à un proche.

Il existe actuellement 4 dispositifs :

- Congé de présence parentale
- Congé proche-aidant
- Congé de solidarité familiale
- Le don de jours de repos

A noter : selon les cas, les dispositifs peuvent concerner les salariés, fonctionnaires, voire les indépendants et demandeurs d'emploi indemnisés. Ici nous les présenterons principalement sous l'angle des salariés du privé.

Le congé de présence parentale

Conditions d'attribution

- Sans condition d'ancienneté
- Avoir la charge effective et permanente de son enfant (c'est-à-dire la charge financière et le fait d'assumer son éducation)
- L'enfant est dans la situation suivante :
 - Âgé de moins de 20 ans
 - Atteint d'une maladie ou d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité, **nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants**
 - Ne percevant pas de salaire mensuel brut supérieur à 1 104,25 € (en 2025)
 - Ne bénéficiant pas à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale

Effets

- Suspension de la rémunération et du contrat de travail (sauf disposition conventionnelle contraire)
- Durée de congé prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté
- A l'issue du congé :
 - Le parent retrouve son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente
 - Il conserve les avantages acquis avant la période d'absence

Durée

- Durée définie dans le **certificat médical** du médecin qui suit l'enfant (avec réexamen tous les 6 mois)
- Plafonnée à **310 jours** ouvrés (14 mois) sur une période de **3 ans** : pour un même enfant, et pour chaque maladie, accident ou handicap
- Le parent en dispose librement, de manière continue ou fractionnée (possible en demi-journées), en fonction des besoins de l'enfant
- Possibilité de transformer en temps partiel

Démarches

- Ce congé ne peut être ni refusé, ni reporté par l'employeur
- Le salarié informe son employeur de sa volonté de bénéficier de ce dispositif par LRAR/lettre remise en main propre contre décharge, **15 jours** avant la prise de congé, assortie d'un **certificat médical** attestant que l'enfant nécessite la présence de son parent
- En cas de fractionnement : à chaque prise de jours de congés, le salarié en informe l'employeur au moins 48h à l'avance, sauf situation d'urgence (dégradation soudaine de l'état de santé ou nécessité d'une présence sans délai)

Indemnisation

L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE (AJPP)

- Versée par la Caf/MSA
- Droit ouvert pour une période de 310 jours (dans la limite de 22 jours par mois), avec réouverture possible en cas de rechute/récidive ou lorsque la présence soutenue et les soins contraignants restent nécessaires
- Possibilité de le fractionner en demi-journées
- Montant (2025) : 65,80 € par jour ou 32,90 € par demi-journée
- Droit d'affiliation à l'Assurance vieillesse des aidants

LE COMPLÉMENT POUR FRAIS

- En cours de droit à l'AJPP, un « complément pour frais » peut également être attribué
- En cas de frais directement liés à la pathologie (transport, soins à domicile, achat d'équipements spécifiques,...), d'un montant d'au moins 128,34 €/mois
- Le montant du complément est **forfaitaire** : 128,34 €/mois
- Sous conditions de ressources de l'année N-2 : par ex. pour un parent isolé ou un couple percevant 2 revenus, les ressources sont plafonnées à 40 330€ (en 2025)

Le congé de proche aidant

Conditions d'attribution

- ➔ Sans condition d'ancienneté
- ➔ Situation de l'aidé :
 - Réside en France de manière stable et régulière (à domicile ou hébergé en ESMS)
 - Personne en situation de handicap (enfant ou adulte) ayant un taux d'incapacité égal ou supérieur à 80% **OU** personne âgée ayant une perte d'autonomie (classement 1 à 4 sur la grille AGGIR)

Lien du proche aidé avec l'aidant

➤ Soit un lien de parenté avec l'aidant :

- Son conjoint, concubin ou partenaire de PACS
- Son ascendant, descendant, enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales) ou collatéral jusqu'au 4ème degré (frère, sœur, tante, neveu etc.)
- L'ascendant, descendant, ou collatéral jusqu'au 4ème degré de la personne avec il vit en couple.

➤ Soit, si absence de lien de parenté avec l'aidant : personne avec laquelle il réside **OU** avec laquelle il entretient des liens étroits et stables ; **ET** à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Durée

- 3 mois maximum, renouvelable dans la limite d'un an sur toute la durée de la carrière (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).
- Possibilité de le transformer en périodes de travail à temps partiel ou de le fractionner (au minimum une demi-journée), sous réserve de l'accord de l'employeur

Effets

- Suspension de la rémunération et du contrat de travail
- Durée de congé prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté
- A l'issue du congé l'aidant conserve les avantages acquis avant la période d'absence
- Droit d'affiliation à l'Assurance vieillesse des aidants

Démarches

- L'aidant adresse sa demande à l'employeur un mois avant la date souhaité de début du congé, par tout moyen attestant de la date (LRAR, courriel...) :
- **L'employeur ne peut pas refuser ce congé** , sauf en cas de non-respect des conditions de prévenance et de forme mentionnées ci-dessus

Indemnisation

L'ALLOCATION JOURNALIÈRE PROCHE AIDANT (AJPA)

- D'un montant équivalent au SMIC en vigueur
- Mobilisable 66 jours (soit 3 mois) sur l'ensemble de la carrière, pour chaque proche aidé (dans la limite de 4 proches aidés sur l'ensemble de la carrière, soit 264 jours maximum)
- Possibilité de fractionnement en demi-journées et transformation en temps partiel
- Demande à réaliser auprès de la Caf ou de la MSA
- Droit à l'affiliation à l'Assurance vieillesse des aidants

Le congé de solidarité familiale

Conditions d'attribution

- Sans condition d'ancienneté
- Le proche souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable
- Lien entre aidant et aidé (3 possibilités **alternatives**) :
 - Soit un parent (ascendant, descendant, un frère ou sœur)
 - Soit une personne partageant son domicile
 - Soit une personne pour qui l'aidant a été désigné personne de confiance

Durée

- Plafond légal de 3 mois (sauf disposition conventionnelle en disposant autrement)
- Renouvelable 1 fois
- Fractionnement possible (minimum 1 jour) et transformation en temps partiel
- Fixation libre par le bénéficiaire

Effets

- Suspension de la rémunération et du contrat de travail (sauf disposition conventionnelle contraire)
- Durée de congé prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté
- A l'issue du congé :
 - L'aidant retrouve son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente
 - Il conserve les avantages acquis avant la période d'absence

Démarches

Demande initiale

- L'aidant informe son employeur de sa volonté de bénéficier de ce dispositif par LRAR/lettre remise en main propre contre décharge, **15 jours avant** la prise de congé, assortie d'un **certificat médical** attestant de la situation du proche
- Ce congé ne peut être **ni refusé, ni reporté** par l'employeur
 - ➔ Sauf en ce qui concerne le fractionnement (son accord est nécessaire)

Demande de renouvellement

- Pour le renouvellement du congé, il suffit d'avertir l'employeur par LRAR au moins 15 jours avant le terme initialement prévu

Indemnisation

L'ALLOCATION JOURNALIÈRE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE (AJAP)

- ➔ Versée par l'organisme d'assurance maladie
- ➔ Le montant de l'allocation pour 2025 est fixé à 64,41 € par jour **OU** 32,21 € si le salarié a transformé son congé de solidarité familiale en activité à temps partiel.
- ➔ Indemnise au maximum 21 jours (42 jours en cas de transformation en temps partiel)

Le don de jours de repos

Portée

- ➔ Tous les jours de repos non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés, cela correspond à :
 - La 5e semaine de congés payés (à compter de 24 jours ouvrables, soit 20 jours ouvrés)
 - Les jours de repos accordés dans le cadre d'un dispositif d'aménagement et de réduction du temps de travail (RTT)
 - Un autre jour de récupération non pris
 - Les jours de congés provenant d'un compte épargne temps (CET)
- ➔ **Sont exclus** : les jours de repos compensateur (heures supplémentaires, astreintes et permanences) et les jours de congés bonifiés.

Conditions d'attribution

CONDITIONS RELATIVES À L'AUTEUR DU DON :

- ➔ Il doit s'agir d'un salarié/agent public relevant du même employeur/administration

CONDITIONS RELATIVES AU BÉNÉFICIAIRE DU DON :

- ➔ Les conditions dépendent du fait d'être dans l'une de ces deux situations :
 - Situation 1 : parent d'un enfant handicapé ou gravement malade
 - Situation 2 : proche aidant d'une personne handicapé ou en perte d'autonomie

SITUATION 1 : parent d'un enfant handicapé ou gravement malade

- ➔ L'enfant est :
 - âgé de moins de 20 ans et ...
 - ...est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rend indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
- ➔ Le parent en assume la charge (au sens des prestations familiales)

SITUATION 2 : proche aidant d'une personne handicapé ou en perte d'autonomie

- ➔ Le proche est soit :
 - Une personne en situation de handicap, avec un taux d'incapacité d'au moins 80%
 - Une personne âgée et en perte d'autonomie
- ➔ Le proche réside en France de manière ininterrompue depuis plus de 3 mois

SITUATION 2 (suite) : proche aidant d'une personne handicapé ou en perte d'autonomie

- ➔ Lien du proche aidé avec l'aidant :
 - Soit la personne avec qui l'aidant vit en couple (concubin, partenaire de pacs, conjoint)
 - Soit son ascendant, descendant, enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales) ou collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...)
 - Soit l'ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4e degré de son époux (se), concubin(e) ou partenaire de pacs
 - Soit 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, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Durée

- ➔ Y'a-t-il une limite du nombre de jours pouvant être donnés à un aidant ?
 - ➔ Secteur privé : légalement aucun plafond n'existe dans le privé, toutefois il est possible d'en instituer un par le biais de la négociation collective
 - ➔ Secteur public : 90 jours par an et par enfant/personne aidée (30 jours renouvelables pour les militaires)

Démarches (privé)

DEMARCHES DE L'AUTEUR DU DON

- L'**accord de l'employeur** est indispensable pour faire un don. En cas de refus l'employeur doit en expliciter les raisons
- Les formalités du don n'étant pas réglementées, il est conseillé de se mettre d'accord avec l'employeur via un document écrit détaillant tous les éléments essentiels

DEMARCHES DU BENEFICIAIRE DU DON

- Le salarié bénéficiaire transmet à son employeur un **certificat médical** attestant de la situation de son proche
 - ➔ Ce certificat mentionne expressément la nécessité d'une **présence soutenue** de sa part et de **soins contraignants**

b) Les aménagements des conditions de travail

Plusieurs dispositifs permettent d'aménager les conditions de travail afin de tenir compte de la situation d'aidant :

- ➔ Le temps partiel pour raisons familiales
- ➔ Les horaires individualisés
- ➔ La fixation des congés payés
- ➔ Le télétravail

Le temps partiel pour raisons familiales :

- **Objet** : réduction du temps de travail d'une ou plusieurs semaines en raison de besoins liés à la vie familiale
- **Démarches** : demande (écrite ou orale) adressée à l'employeur
 - ➔ Ce dernier peut refuser la demande, en motivant cette décision par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise
 - ➔ **En cas de d'acceptation de la demande** : mise en place d'un avenant au contrat de travail en précisant toutes les modalités (périodes, éventuel lissage de rémunération...)

Les horaires individualisés :

- **Objet** : permet au salarié de choisir ses horaires d'arrivée et de départ à l'intérieur de plages horaires déterminées, sous réserve généralement de l'accomplissement d'un certain nombre d'heures
- **Effets** : le salarié organise son temps de travail soit au sein de la journée, soit au sein de la semaine, soit en reportant un crédit d'heures effectué une semaine sur une autre (sans qu'il s'agisse d'heures supplémentaires)
- **Démarches** : le salarié en fait la demande, sans qu'un formalisme particulier ne soit imposé pour la justifier. La procédure diffère selon que l'entreprise est dotée ou non de représentants du personnel. L'employeur peut opposer son refus si la demande est « contraire aux intérêts et à la bonne marche de l'entreprise »

Congés payés :

Dans le cas où l'employeur fixe une date de départ en congés des salariés (après consultation des délégués du personnel), il tient compte de la **situation familiale** de chacun

- Un parent peut donc demander à son employeur de fixer sa date de congés payés annuels pendant la fermeture de l'établissement qui prend en charge son enfant
- **Limite** : bien que l'employeur doive tenir compte de la situation du salarié pour prendre sa décision, il n'est pas obligé d'accepter sa demande si l'activité de l'entreprise ne peut s'en accommoder

Télétravail :

- Désormais, les modalités d'organisation du télétravail pour les aidants doivent être prévues dans la convention collective ou, à défaut, la charte de l'entreprise
- L'employeur doit motiver son refus d'accorder du télétravail à tout salarié qui en fait la demande et qui occupe un poste éligible à cette modalité de travail

2 ● Mesures d'appui dans le rôle d'aidant

SOMMAIRE

- a) PCH-aide humaine et aidants
- b) Les solutions de « répit »
- c) Autres dispositifs de soutien (santé, formation, protection juridique...)

a) PCH-aide humaine et aidants

La PCH aide humaine

Contenu :

- Aide accordée pour effectuer des actes essentiels de l'existence (entretien personnel, déplacements, participation à la vie sociale...), besoin de surveillance et/ou soutien à l'autonomie

Modalités :

- Dédommagement d'un aidant familial
- Salariat en emploi direct ou via un service mandataire
- Recours à un service prestataire d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD)

A noter : le montant des tarifs varie en fonction de la modalité retenue

Le dédommagement d'un aidant familial

Qui ? Conjoint, le concubin, partenaire civil, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de la personne handicapée, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine

Situation professionnelle ? L'aidant familial ne doit pas être salarié pour cette aide, mais il peut parfaitement exercer une activité professionnelle à côté

Quel montant ? 4,78€/heure, voire 7,16€ si l'aidant réduit ou cesse son activité professionnelle (chiffres DGCS avril 2025)

Combien d'aidants ? Il est possible de dédommager plusieurs aidants familiaux

A noter : les dédommagements ne sont pas imposables

Le salariat d'un aidant familial

Qui ? Tout membre de la famille peut être salarié, sauf les parents, enfants et conjoint/concubin/partenaire civil

→ **Exception** : les parents, enfants ou conjoint/concubin/partenaire civil peuvent être salariés si l'état de la personne nécessite à la fois une **aide totale** pour la plupart des actes essentiels et une **présence quasi-constante** pour des soins ou gestes de la vie quotidienne

Quels conditions ?

- Ne pas être à la retraite
- Avoir cessé ou renoncé totalement ou partiellement à une activité professionnelle pour aider son proche

A noter : l'aidé devient employeur de l'aidant et les salaires doivent être déclarés comme tels aux impôts

b) Les solutions de « répit »

A qui s'adresser ?

Différents acteurs peuvent proposer/orienter vers des solutions de répit aux aidants :

- **Plateforme d'accompagnement et de répit (PFR)** : services en plein essor, adressées à l'ensemble des aidants (handicap, perte d'autonomie, maladie...). Information, écoute, soutien dans les démarches et proposition de solutions
- **CCAS, « Maisons des aidants », MDPH et Caf** : sont également un point d'entrée pour être informé et orienté vers des solutions
- **Associations locales** : sur le territoire de nombreuses associations sont porteuses de solutions de répits

A noter : une liste des PFR est disponibles sur le site pour-les-personnes-âgées.gouv.fr

Les solutions à domicile

Prestations de suppléance (« relayage », « baluchonnage »...) :

- Suppléance d'un professionnel qualifié en continue pour permettre à l'aidant de s'absenter sur de longues durées. Désormais possible jusqu'à 6 jours consécutifs.
 - ➔ Le relayeur assure un accompagnement du quotidien et peut assurer la coordination des autres professionnels intervenant à domicile
 - ➔ **En cours pérennisation** : suppose une dérogation au droit du travail et un cahier des charges qui viennent d'être approuvée (août 2025)

Forfait temps libre :

- Proposés par les PFR
- Suppléance ponctuelle au quotidien (quelques heures) pour se reposer ou se rendre disponible
- Généralement peu onéreux (faible reste à charge)

Les solutions à domicile

Le répit parental :

- Proposé et financé par les Caf
- Heures de suppléance à domicile de services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD)
- Ouvert aux parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans (jusqu'à 20 ans si bénéficiaire de l'AEEH ou de l'AJPP)
- Participation financière en fonction du quotient familial

La téléassistance :

- Une téléassistance peut être mise en place lorsque l'aidant s'absente du domicile, afin que l'aidé avertisse facilement l'aidant en cas d'urgence
- Les communes et départements peuvent prévoir des financements, ou via la PCH

Les solutions à l'extérieur

Accueil temporaire (ESMS ou établissement sanitaire) :

- Accueil à temps complet ou partiel, avec ou sans hébergement, en urgence ou de manière planifiée
- Dans la limite de 90 jours/an
- Sauf urgence, nécessite une orientation CDAPH
- Coût entièrement pris en charge par l'assurance maladie pour les mineurs / Pour les adultes frais de 20€/jour si hébergement, et 13€/jour en accueil de jour

L'accueil familial :

- Accueil au domicile d'un « accueillant familial » : personne sans lien de parenté et soumise à agrément
- Modalités fixés dans un contrat d'accueil (peut être total ou partiel, permanent ou temporaire...)
- Peut être onéreux, mais des aides sont mobilisables (ASH, PCH...)
- Pour en savoir plus : s'adresser au département

Les solutions à l'extérieur

Vacances adaptées :

- Séjours de vacances proposées à la personne en situation de handicap et/ou à l'aidant
- Cadre adapté (logement, activités...)
- Accompagnement par des professionnels qualifiés
- En raison des nombreux acteurs qui en propose, se renseigner auprès des MDPH ou des associations locales
- Aide au financement possible via la PCH, l'action sociale des communes ou organismes de protection sociale, ANCV

c) Autres dispositifs de soutien

Santé: les aidants peuvent bénéficier d'accompagnement santé dédiés (bilan médical, suivi psychologique...), de relais en cas d'absences liées à une hospitalisation

→ Pour en savoir plus : caisse d'assurance maladie, MDPH, associations...

Formation: pour accompagner au mieux leurs proches dans les actes du quotidien ou dans leurs démarches, des formations peuvent être proposées (par des professionnels ou des « pair-aidants »)

→ Pour en savoir plus : associations, PFR, CCAS, hôpitaux...

Protection juridique: lorsqu'une mesure de protection juridique est confiée à un membre de la famille, celui-ci peut avoir besoin de conseils dans sa mise en œuvre. Si le juge reste le premier référent, des accompagnement complémentaires existent pour appuyer les tuteurs familiaux

→ S'informer via les associations tutélaires : certaines mettent en place des services Information/Soutien aux tuteurs familiaux (ISTF)

4 ● La retraite des aidants

SOMMAIRE

- a) L'assurance vieillesse des aidants (AVA)
- b) Les majorations de durée d'assurance
- c) Les modulations dans l'ouverture des droits à la retraite

a) L'assurance vieillesse des aidants (AVA)

Conditions d'attribution

- Salarié, agent public ou indépendant
- Réduisant ou cessant son activité et venant en aide de manière régulière et fréquente à un proche dans l'une des situations suivantes :
 - Un enfant à charge (moins de 20 ans) en situation de handicap, non admis en internat
 - Un adulte en situation de handicap, dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80%
 - ➔ la CDAPH doit reconnaître la nécessité pour la personne de bénéficier de l'assistance ou de la présence d'une tierce personne.
 - Bénéficiaire de l'Allocation journalière de présence parentale (AJPP), de l'Allocation journalière de proche aidant (AJPA), ou d'un Congé de proche aidant

Effets

- L'AVA n'a d'effets que sur la **retraite de base**, pas la retraite complémentaire
- Affiliation réalisée par la Caf/MSA, auprès de l'Assurance retraite (régime général)
- Validation de trimestres pleins pour la retraite (4 maximum par année civile)
- Taux de cotisations calculé en référence au SMIC et aux règles applicables dans le régime général (variant selon le degré de réduction d'activité)

Démarches

Soit directement via Caf/MSA, soit via la MDPH

- Via le formulaire de demande MDPH : cocher la case « AVPF »
- Concernant les Caf/MSA, des pages dédiées en lignes existent avec des formulaires

L'affiliation à l'AVA est automatique dans certains cas de figure :

- Bénéficiaire de l'AJPP ou de l'AJPA
- Bénéficiaire de l'AEEH (identifiés en principe par la Caf)

A noter : L'AVA n'est pas conditionnée par les ressources, mais des avis d'impôts peuvent être demandés pour vérifier la réduction/absence de revenus pros du demandeur

b) Les majorations de durée d'assurance

Dispositifs visant à octroyer des trimestres supplémentaires pour la retraite, en raison de l'aide apportée à un proche (enfant ou adulte) au cours de la carrière :

- ➔ La majoration de durée d'assurance vieillesse de l'aidant familial d'un enfant en situation de handicap
- ➔ La majoration de durée d'assurance retraite de l'aidant familial d'un adulte en situation de handicap

Majoration pour aidant d'enfant en situation de handicap

Conditions d'attribution

Conditions à remplir pour l'enfant :

- Taux d'incapacité d'au moins 80%
- Ouvrir droit à l'AEEH de base et à l'un de ses compléments

Conditions à remplir pour l'aidant :

- Avoir été l'allocataire de l'AEEH
- Pour les personnes autres que l'allocataire : avoir eu la **charge effective et permanente** de l'enfant

Effets

Trimestres supplémentaires (8 max.) figurant au compte d'assurance vieillesse :

- Prise en compte dans la détermination du taux de la pension
- Prise en compte dans le calcul du montant de la pension

Attention : en dehors des cas de retraite anticipée, la majoration d'assurance ne peut permettre à un parent de partir à la retraite avant l'âge légal de départ à la retraite.

A noter : dispositif applicable aux pensions prenant effet depuis le 1^{er} septembre 2003 (sur demande expresse)

Effets

Règle de décompte du premier trimestre :

- Soit la date d'attribution de l'AEEH et de son complément (valable pour l'allocataire et l'autre bénéficiaire)
- Soit au début de la prise en charge effective et permanente de l'enfant ouvrant droit à l'allocation et son complément (valable uniquement pour l'autre bénéficiaire)

Règle de décompte des trimestres suivants :

- Un trimestre supplémentaire est attribué tous les deux ans et demi d'allocation (allocataire) ou de prise en charge effective et constante (autre bénéficiaire)
- Règle de calcul appliquée jusqu'au 20 ans de l'enfant

Démarches

Justificatifs auprès de la caisse de retraite :

- Identité de l'enfant
- Preuve de l'attribution d'AEEH et de son complément pour toute les durées concernées (valable aussi bien pour l'allocataire que l'autre bénéficiaire)
- L'autre bénéficiaire doit justifier de la charge effective et permanente sur toute la période, par le biais d'une attestation sur l'honneur et de tout autre moyen de preuve (par ex. acte de mariage, délégation de l'autorité parentale...)

Majoration pour aidant d'adulte en situation de handicap

Conditions d'attribution

Conditions à remplir pour l'adulte aidé :

- Âgé d'au moins 20 ans
- Taux d'incapacité d'au moins 80%

Conditions à remplir pour l'aidant :

- Assuré social
- Lien familial avec l'aidé
- Assumer la charge permanente de l'adulte en situation de handicap : résidence commune et inactivité professionnelle totale

Effets

Trimestres supplémentaires (8 max.) figurant au compte d'assurance vieillesse :

- Prise en compte dans la détermination du taux de la pension
- Prise en compte dans le calcul du montant de la pension

Attention : en dehors des cas de retraite anticipée, la majoration d'assurance ne peut permettre à un parent de partir à la retraite avant l'âge légal de départ à la retraite.

Effets

Règles de décompte :

- Attribution d'un trimestre pour chaque période de prise en charge de trente mois consécutifs (dans la limite de **huit trimestres maximum**)
- Le décompte débute le premier jour du mois civil au cours duquel les conditions viennent à être remplies, et au plus tôt le mois des 20 ans de la personne handicapée.
- Le décompte s'arrête le dernier jour du trimestre civil qui précède la date de départ à la retraite.

Démarches

Justificatifs auprès de la caisse de retraite :

- Justificatif d'état civil du lien familial
- Attestation du taux d'incapacité
- Attestation sur l'honneur de la prise en charge au domicile commun
- Tout justificatif relatif à l'inactivité professionnelle

Attention : les justificatifs doivent couvrir la totalité de la période prise en charge.

c) Les modulations dans l'ouverture des droits à la retraite

Dispositifs visant à moduler l'ouverture des droits à la retraite pour tenir compte de la situation d'aidant au cours de la carrière :

- ➔ La retraite à taux plein dès 65 ans
- ➔ La retraite anticipée des parents fonctionnaires

La retraite à taux plein dès 65 ans

Cas 1 : parents d'enfants en situation de handicap

Deux conditions alternatives à remplir par le parent :

- Soit bénéficiaire d'au moins un trimestre de majoration de la durée d'assurance au titre du handicap de l'enfant
 - ➔ Bénéfice automatique (aucun justificatif à fournir)
- Soit avoir été dédommagé/salarié au titre de la PCH aide humaine pendant au moins 30 mois
 - ➔ Soumis à justificatifs : déclaration d'avoir apporté une aide effective, lien de parenté, justificatifs PCH-aide humaine (dédommagé ou salarié), justification de l'absence d'activité (si incompatible avec dédommagement), tout autre document...

Cas 2 : autres aidants

Conditions à remplir :

- Avoir été aidant familial dédommagé (au sens de la PCH)
 - ➔ Possibilité étendue aux aidants assurant la fonction de « tierce personne » au titre de l'ancienne ACTP
- Avoir interrompu son activité pendant au moins 30 mois consécutifs en raison de sa qualité d'aidant familial
 - ➔ Pour les aidants au titre de l'ACTP qui ne satisfont pas directement à cette condition ils peuvent justifier d'un « manque à gagner », par tout moyen

Cas 2 : autres aidants(suite)

Formalités :

- Soumis à justificatifs : déclaration d'avoir apporté une aide effective, PCH aide humaine (dédommagé) ou ACTP, justification de l'absence d'activité (si incompatible avec dédommagement), tout autre document...

La retraite anticipée des parents fonctionnaires

Conditions d'attribution :

- Enfant ayant un taux d'incapacité reconnu au moins égal à 80%
- Parent fonctionnaire (titulaire), civil ou militaire
 - justifiant de 15 années de service
 - justifiant d'une interruption ou réduction d'activité pour aider son enfant handicapé ayant entre 1 et 20 ans

Conditions en cas d'interruption d'activité :

- Interruption d'au moins 2 mois consécutifs (sans exercer d'autre activité)
- Interruption intervenue dans le cadre d'un congé maternité/paternité, congé d'adoption, congé parental, congé de présence parentale ou disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans

Conditions en cas de réduction d'activité :

- ➔ La réduction d'activité doit être constituée d'une période de service à temps partiel d'une durée continue :
 - D'au moins 4 mois, pour une quotité à temps partiel de 50%
 - D'au moins 5 mois, pour une quotité à temps partiel de 60%
 - D'au moins 7 mois, pour une quotité à temps partiel de 70%

Conséquences :

➤ Le fonctionnaire peut partir à l'âge qu'il souhaite

➔ Demande à déposer de préférence six mois avant la date souhaité

A noter : pour le reste, il est toujours soumis aux règles communes, il y a donc le risque de ne pas partir à taux plein (décote)

**S'ENGAGER
POUR LE VIVRE-
ENSEMBLE**