

2 0 2 5

Santé Info Droits PRATIQUE

— D.5 —

SANTÉ ET TRAVAIL

ACCOMPAGNER UNE PERSONNE MALADE OU EN SITUATION DE HANDICAP : LES DISPOSITIFS PRÉVUS PAR LE DROIT DU TRAVAIL

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Il n'est pas toujours facile de conjuguer obligations professionnelles et contraintes personnelles liées à l'assistance d'un proche affecté par la maladie ou le handicap.

Il existe un certain nombre de dispositifs qui permettent, selon le cas de figure et selon des modalités différentes, de faire face à ces difficultés. Le nombre de dispositifs en la matière rend leur lecture et leur compréhension difficiles. Cette fiche se propose donc de faire le point sur ces différents mécanismes prévus par le Code du Travail et les textes statutaires de la fonction publique. Des conventions collectives ou accords d'entreprises peuvent prévoir par ailleurs des dispositions plus favorables.

CE QU'IL FAUT SAVOIR

1/ L'AUTORISATION D'ABSENCE POUR ENFANTS MALADES

L'article L1225-61 du Code du travail prévoit que tout salarié a le droit de bénéficier d'un **congé non rémunéré** en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Certaines caisses de Sécurité sociale prévoient la possibilité pour les assurés sociaux, contraints de suspendre leur travail pour soigner un enfant mineur vivant habituellement à leur domicile, de solliciter l'attribution d'indemnités journalières dans le cadre de leur action sanitaire et sociale.

Cette aide n'est pas de plein droit et va dépendre de l'appréciation de la situation sociale des intéressés.

Cf. pour plus de détails sur ce sujet, la [Fiche Santé Info Droits Pratique C.9.4 «L'action sanitaire et sociale de l'Assurance maladie»](#).

Dans la fonction publique (article L622-1 du Code général de la fonction publique (CGFP), [circulaire FP/3 n° 1475 du 20 juillet 1982](#)) le congé, qui peut être octroyé également pour la garde momentanée de l'enfant de moins de 16 ans ou pour l'enfant handicapé (quel que soit son âge), compte jusqu'à 6 jours par an et jusqu'à 12 jours si l'agent est seul ou si son conjoint ne bénéficie pas d'autorisation d'absence.

Attention : ces autorisations d'absence ne sont pas de plein droit et sont accordées par l'administration dans la limite du bon fonctionnement du service, aucun report n'est possible d'une année à l'autre.



**Conservez
cette carte,
elle vous sera utile
un jour.**

Des juristes répondent gratuitement
à vos questions en lien avec votre santé.



Défendre vos droits Vous représenter Agir sur les lois

Informations et actions sur france-assos-sante.org

2/ LA PROLONGATION DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

La durée du congé parental d'éducation, classiquement de 3 ans maximum, peut être prolongée d'un an, **en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant**, sur présentation d'un certificat médical (articles L1225-49 et R1225-12 du Code du travail). Ce congé, ainsi que sa prolongation, est de plein droit et **n'est pas**

rémunéré. Une allocation dédiée peut être délivrée par la Caisse d'allocations familiales (CAF) ou la Mutualité sociale agricole (MSA). Le salarié ou l'agent concerné bénéficie de la prise en charge de ses frais médicaux par la Sécurité sociale tant qu'il réside sur le territoire.

3/ LE DON DE JOUR DE REPOS À UN PARENT D'ENFANT MALADE OU À UN AIDANT FAMILIAL

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer 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 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** (L1225-65-1 du Code du travail) ou qui vient en aide à un **proche atteint d'une perte d'autonomie ou en situation de handicap, avec une incapacité permanente d'au moins 80%** (liste exhaustive aux articles L3142-16 et L3142-25-1).

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Ce dispositif permet un maintien de la rémunération du bénéficiaire pendant sa période d'absence, assimilée par ailleurs, à du travail effectif pour la détermination de ses droits tenant à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Dans la fonction publique, des dispositions analogues sont prévues aux articles L621-6 et L621-7 du CGFP et par le décret n°2018-874 du 9 octobre 2018.

4/ LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Ce dispositif permet à tout salarié, tout demandeur d'emploi ou tout agent titulaire ou non-titulaire, stagiaire, **de rester au chevet de son enfant à charge de moins de 20 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**.

Le régime général de ce congé est prévu aux articles L1225-62 et suivants et R1225-14 à D1225-17 du Code du travail pour les salariés du régime privé et aux articles L632-1 à L632-4 du CGFP et pour les agents non titulaires, voir les décrets n°2006-536, n°2006-1022

et n°2006-1535 et par les lois du 11 janvier 1984 (article 40 bis), du 26 janvier 1984 (article 60 sexies) et du 9 janvier 1986 (article 41), portant dispositions statutaires relatives aux fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière.

Ce congé est de plein droit, l'employeur ou l'administration ne peut s'y opposer.

Sur la question de l'allocation, appelée « l'allocation journalière de présence parentale » (AJPP), consulter les articles L544-1 à L544-10 et D544-1 à D544-10 du Code de la Sécurité sociale.

5/ LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Peut bénéficier de ce dispositif **tout salarié, tout agent titulaire, non titulaire ou stagiaire, dont un proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une gravité particulière**.

Le congé de proche aidant est prévu par les articles L3142-16 à L3142-27 et D3142-7 à D3142-10 du Code du travail pour les salariés et par les articles L634-1 à L634-4 du CGFP. Le Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 vient apporter quelques précisions pour

les fonctionnaires, magistrats, contractuels, stagiaires et praticiens hospitaliers.

Ce congé est de plein droit, l'employeur ou l'administration ne peut s'y opposer.

Sur l'allocation de proche aidant, consulter les articles L168-8 à L168-16 et D168-11 à D168-19 du Code de la Sécurité sociale.

6/ LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Les articles L3142-6 à L3142-13 et D3142-2 à D3142-6 du Code du travail ainsi qu'aux articles L633-1 à L633-4 du CGFP permettent à tout salarié et à tout agent titulaire, non titulaire ou stagiaire **de rester aux côtés d'un proche ou d'une personne partageant son domicile, qui est gravement malade et dont le pronostic vital est en jeu ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable**.

Ce congé est de plein droit, l'employeur ou l'administration ne peut s'y opposer.

A propos de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP), se reporter aux articles L168-1 à L168-7 et D168-1 à D168-10 du Code de la Sécurité sociale.

Autres dispositifs mobilisables

Aménagements d'horaires : l'article L3121-49 du Code du travail prévoit que les aidants familiaux et les proches d'une personne en situation de handicap peuvent bénéficier, d'un aménagement d'horaires individualisé propre à faciliter l'accompagnement de cette personne.

Jours de congés payés supplémentaires : l'article L3141-8 du Code du travail prévoit que, dans certaines circonstances, un salarié peut bénéficier des jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge. Il n'y a pas de condition d'âge pour les enfants à charge dès lors que ceux-ci vivent au foyer et sont en situation de handicap.

• **RÉCAPITULATIF DES DISPOSITIFS : RÉGIME PRIVÉ**

| Congés | Congé de présence parentale | Congé de proche aidant | Congé de solidarité familiale |
|--|---|---|---|
| Personnes accompagnées | Enfant de moins de 20 ans à la charge du salarié, 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. | La personne aidée présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une gravité particulière : conjoint, concubin ou partenaire de PACS, ascendant, descendant, enfant dont le salarié assume la charge ou encore la personne avec laquelle le salarié réside ou 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 activités de la vie quotidienne. Elle doit résider en France de façon stable et régulière. | Ascendant et descendant, frère, soeur, toute personne vivant au domicile du salarié ou dont le salarié a été désigné personne de confiance et dont le pronostic vital est en jeu ou se trouvant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. |
| Formalisme | Information de l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé dans un délai de 15 jours avant le départ en congé. Et en cas d'usage fractionné du congé, chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours ou demi-journée de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance. Le bénéfice du congé se fait sans délai en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié. | Information de l'employeur, par tout moyen conférant date certaine, 1 mois avant le début du congé. En cas de renouvellement successif, 15 jours avant le terme du premier congé. 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, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai. | Information de l'employeur par tout moyen conférant date certaine 15 jours avant le début du congé. En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé peut débiter immédiatement. |
| Pièces à fournir à l'employeur | Certificat médical attestant la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ainsi que la nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants. | Déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée et de non-recours au congé de proche aidant précédemment ou à défaut, pour une durée n'excédant pas un an. En cas de handicap de la personne aidée, copie de la décision justifiant le taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %. En cas de perte d'autonomie de la personne aidée, copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA). | Certificat médical établi par le médecin traitant de la personne aidée attestant que le proche souffre effectivement d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. |
| Rémunération et/ou allocations | Non rémunéré par l'employeur, sauf dispositions plus favorables au sein d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise. Possibilité de bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la CAF ou la MSA, sans conditions de ressources : adresser le formulaire CERFA n° 12666 *02, accompagné d'un certificat médical et d'une attestation de l'employeur, justifiant le bénéfice du congé de présence parentale à la CAF ou à la MSA. Le nombre d'allocations journalières versées pour un même enfant au titre d'un mois civil à l'un ou aux deux membres du couple ne peut être supérieur à 22. En 2025 le montant de l'AJPP est de 65,80 € par journée et de 32,90 € par demi-journée. | Non rémunéré par l'employeur, sauf dispositions plus favorables au sein d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise. Possibilité d'être rémunéré par la personne aidée. OU de bénéficier de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) versée par la CAF ou la MSA, sans conditions de ressources : adresser le formulaire Cerfa 16108*01, accompagné des mêmes pièces que pour l'octroi du congé. Le nombre d'allocations est de 66 sur l'ensemble de la carrière, dans la limite de 22 allocations par mois. En 2025, le montant de l'AJPA est de 64,54 € par journée et de 32,27 € par demi-journée. | Non rémunéré par l'employeur, sauf dispositions plus favorables au sein d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise. En cas d'accompagnant d'un proche en fin de vie, à domicile (au sens large), possibilité de bénéficier d'une allocation journalière d'un montant de 64,41 € pendant 21 jours ou de 32,21 € pendant 42 jours, en cas de maintien d'une activité à temps partiel. Cette allocation peut être fractionnée entre plusieurs bénéficiaires dans la limite du nombre maximum d'allocataires. La demande est à adresser au Centre national de gestion des demandes d'allocations journalières d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Cnajap - Rue Marcel Brunet - BP 109 - 23014 GUÉRET Cedex) - Le silence gardé pendant 7 jours vaut accord. |
| Durée | 310 jours ouvrés (14 mois), par enfant et par maladie, accident ou handicap : ces jours sont fractionnables en demi-journée et peuvent être espacés sur une période de 3 ans. Un examen médical doit être effectué tous les 6 mois, un certificat devant, à cette occasion, être envoyé à l'employeur. Un nouveau congé peut être sollicité en cas de rechute ou de récurrence ou lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants. | Trois mois renouvelables sans excéder un an, cumulés sur l'ensemble de la carrière, congé fractionnable, y compris par demi-journée, avec l'accord de l'employeur. | Trois mois renouvelables une fois, dans la limite de 6 mois, congé fractionnable avec l'accord de l'employeur. |
| Effets sur le contrat de travail | Suspension. | Suspension ou activité à temps partiel. Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant son congé, à l'exception d'un emploi rémunéré par la personne aidée au titre de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou de la prestation de compensation du handicap (PCH) (cf. art L232-7 et L245-12 du Code de l'Action sociale et des familles). | Suspension ou activité à temps partiel, avec l'accord de l'employeur. Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant son congé. |
| Interruption ou modification du congé | Interruption et reprise d'activité anticipée possibles en cas de décès de l'enfant ou de diminution substantielle des ressources du ménage. | Interruption et reprise d'activité anticipée possibles en cas de : décès de la personne aidée - admission dans un établissement - diminution importante des ressources du salarié - recours à un service d'aide à domicile - congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille. | Interruption et reprise d'activité anticipée possibles : - soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, - soit à une date antérieure choisie par le salarié. |
| Incidences sur l'ancienneté, les congés payés... | Maintien des droits et avantages acquis avant le départ en congé. La période de congé compte en totalité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. | Maintien des droits et avantages acquis avant le départ en congé. La période de congé compte en totalité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. | Maintien des droits et avantages acquis avant le départ en congé. La période de congé compte en totalité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. |
| Incidences sur la prise en charge des soins par l'Assurance maladie | Bénéfice de la prise en charge des frais de santé tant que l'aidant réside sur le territoire français. | Bénéfice de la prise en charge des frais de santé tant que l'aidant réside sur le territoire français. | Bénéfice de la prise en charge des frais de santé tant que l'aidant réside sur le territoire français. |
| Retour du congé | Le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a le droit à un entretien individuel avec son employeur afin de faire le point sur son orientation professionnelle. | Le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a le droit à un entretien individuel avec son employeur afin de faire le point sur son orientation professionnelle. | Le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a le droit à un entretien individuel avec son employeur afin de faire le point sur son orientation professionnelle. |
| Incidences sur le régime de retraite | Affiliation gratuite à l'assurance vieillesse des bénéficiaires de l'allocation sur demande ou à la diligence de la CAF/MSA (art. L381-2 CSS). | Affiliation gratuite à l'assurance vieillesse des bénéficiaires de l'allocation sur demande ou à la diligence de la CAF/MSA (art. L381-2 CSS). L'AJPA ouvre droit automatiquement à l'assurance vieillesse. | Pas de cotisations pendant le congé, pas d'affiliation gratuite. |
| Incidences sur l'assurance chômage | Pour le calcul de l'allocation, le salaire est reconstitué à partir de la rémunération normale (article 12 §3 et §3ter du décret n°2019-797) | Pour le calcul de l'allocation, le salaire est reconstitué à partir de la rémunération normale (article 12 §3 et §3ter du décret n°2019-797) | Pas d'équivalence prévue. |

• RÉCAPITULATIF DES DISPOSITIFS : RÉGIME PUBLIC

| Congés | Congé de présence parentale | Congé de proche aidant | Congé de solidarité familiale |
|--|---|---|---|
| Personnes accompagnées | Enfant, à la charge de l'agent, 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. | La personne aidée présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une gravité particulière : conjoint, concubin ou partenaire de PACS, ascendant, descendant, enfant dont l'agent assume la charge ou encore la personne avec laquelle l'agent réside ou 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 activités de la vie quotidienne. | Ascendant et descendant, frère, soeur, toute personne vivant au domicile de l'agent ou dont l'agent a été désigné personne de confiance et dont le pronostic vital est en jeu ou se trouvant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. |
| Formalisme | Demande écrite à l'autorité administrative de l'agent, dans un délai de 15 jours avant le début du congé. En cas d'urgence, le congé peut débuter le jour du dépôt de la demande. | Demande effectuée auprès de l'autorité administrative dont l'agent dépend, un mois avant le début du congé souhaité, 15 jours avant en cas de renouvellement. Ces délais ne s'appliquent pas 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 encore de cessation brutale de l'hébergement en établissement de la personne aidée. | Demande écrite à l'autorité administrative de l'agent. |
| Pièces à fournir à l'administration | Certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant, attestant la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que la nécessité d'une présence auprès de l'enfant. Il doit également comporter la durée pendant laquelle les soins sont nécessaires. | Déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée et de non-recours au congé de proche aidant précédemment ou à défaut, pour une durée n'excédant pas un an. En cas de handicap de la personne aidée, copie de la décision justifiant le taux d'incapacité permanente d'au moins égal à 80 %. En cas de perte d'autonomie de la personne aidée, copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA). | Certificat médical établi par le médecin traitant de la personne attestant que la personne accompagnée est atteinte d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou se trouvant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. |
| Rémunération et/ou allocations | Non rémunéré. Possibilité de bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF), sans conditions de ressources : adresser le formulaire CERFA n° 12666 *02 , accompagné d'un certificat médical et d'une attestation de l'employeur, justifiant le bénéfice du congé de présence parentale, à la CAF. Le nombre d'allocations est lié au nombre de jours d'absence dans la limite de 22 allocations par mois. En 2025, le montant de l'AJPP est de 65,80 € par journée et de 32,90 € par demi-journée. | Non rémunéré. Possibilité d'être rémunéré par la personne aidée. OU de bénéficier de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF) ou la Mutualité sociale agricole (MSA), sans conditions de ressources : adresser le formulaire CERFA n° 12666 *02 , accompagné des mêmes pièces que pour l'octroi du congé. Le nombre d'allocations est de 66 sur l'ensemble de la carrière, dans la limite de 22 allocations par mois. En 2025, le montant de l'allocation est de 65,80 € par journée et de 32,90 € par demi-journée. | Non rémunéré. En cas d'accompagnant d'un proche en fin de vie, à domicile (au sens large), possibilité de bénéficier d'une allocation journalière d'un montant de 64,41 € pendant 21 jours ou de 32,21 € pendant 42 jours, en cas de maintien d'une activité à temps partiel. Cette allocation peut être fractionnée entre plusieurs bénéficiaires dans la limite du nombre maximum d'allocataires. Pour les fonctionnaires, la demande est à adresser à l'administration pour laquelle ils travaillent. Pour les agents non titulaires, elle doit être adressée au Centre national de gestion des demandes d'allocations journalières d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Cnajap - Rue Marcel Brunet - BP 109 - 23014 GUÉRET Cedex) - Le silence gardé pendant 7 jours vaut accord. |
| Durée | 310 jours ouvrés, au cours d'une période de trente-six mois, par enfant et par maladie, accident ou handicap : ces jours sont fractionnables en demi-journée. Sur présentation d'un nouveau certificat médical, le congé peut être prolongé ou renouvelé, en cas de nouvelle pathologie, de rechute, de récurrence ou lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants. | Trois mois renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. L'agent peut transformer ce congé en temps partiel ou le prendre de manière fractionnée. | Le fonctionnaire peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale : 1° Pour une période continue d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois ; 2° Par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 6 mois ; 3° Sous forme d'un service à temps partiel accordé pour une durée maximale de 3 mois renouvelable une fois. |
| Interruption ou modification du congé | Cessation de plein droit en cas de décès de l'enfant. Interruption pour tout motif, sous réserve du respect d'un délai de 15 jours pour les contractuels, les fonctionnaires d'État et fonctionnaires territoriaux. | Interruption et reprise d'activité anticipée possibles en cas de : décès de la personne aidée - admission dans un établissement - diminution importante des ressources de l'agent - recours à un service d'aide à domicile - congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille ou encore, lorsque l'état de santé du fonctionnaire le nécessite. | Interruption et reprise d'activité anticipée possibles, soit 3 jours après le décès de la personne accompagnée, soit au terme de sa durée maximale soit à une date antérieure. |
| Incidences sur l'ancienneté, les congés payés... | Le fonctionnaire conserve ses droits à avancement, à promotion, à formation et à congés payés. L'agent non titulaire conserve ses avantages liés à l'ancienneté. | La période passée en congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif. Le fonctionnaire conserve le bénéfice des droits acquis qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé. | La période passée en congé de solidarité familiale est assimilée à une période de service effectif. Le fonctionnaire conserve le bénéfice des droits acquis qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé. L'agent non titulaire conserve ses avantages liés à l'ancienneté. |
| Incidences sur la prise en charge des soins par l'Assurance maladie | Bénéfice de la prise en charge des frais de santé tant que l'aidant réside sur le territoire français. | Bénéfice de la prise en charge des frais de santé tant que l'aidant réside sur le territoire français. | Bénéfice de la prise en charge des frais de santé tant que l'aidant réside sur le territoire français. |
| Retour de congé | L'agent titulaire est réintégré de plein droit, dans son corps ou cadre d'emploi d'origine et réaffecté dans son emploi ou dans un emploi le plus proche de son domicile ou de son dernier lieu de travail. Les fonctionnaires hospitaliers sont réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans leur établissement Pour les non-titulaires, si contrat toujours en cours, réintégration dans leur emploi d'origine ou équivalent. | L'agent reste affecté à son emploi. | Aucune précision dans les textes. Se référer aux autres régimes légaux. |
| Incidences sur le régime des retraites | Le temps passé en congé de présence parentale entre en compte dans la constitution des droits à pension dans la limite de 6 trimestres par enfant (art. L9 du Code de pensions civiles et militaires de retraite). L'agent non titulaire n'acquiert pas de droit à pension pendant son congé : affiliation gratuite à l'assurance vieillesse sur demande ou à la diligence de la CAF (art. L381-2 CSS). | Période de congé prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension. L'AJPA ouvre droit automatiquement à l'assurance vieillesse. | Le congé entre en compte dans la constitution du droit à pension et dans la liquidation de sa pension, sous réserve que l'agent s'acquitte de ses cotisations pour pension à l'issue de son congé (cf. Article R9 du Code de pensions civiles et militaires de retraite). |
| Incidences sur l'assurance chômage | Pour le calcul de l'allocation, le traitement est reconstitué à partir de la rémunération normale (article 12 §3 et §3ter du décret n°2019-797) | Pour le calcul de l'allocation, le traitement est reconstitué à partir de la rémunération normale (article 12 §3 et §3ter du décret n°2019-797) | Pas d'équivalence prévue. |



EN SAVOIR PLUS

Santé Info Droits 01 53 62 40 30

La ligne associative d'information et d'orientation de France Assos Santé sur toutes les problématiques juridiques et sociales liées à l'état de santé.

Lundi, mercredi, vendredi : 14h-18h. Mardi, jeudi : 14h-20h

Vous pouvez également poser vos questions en ligne sur www.france-assos-sante.org/sante-info-droits

ÉVALUEZ NOTRE DOCUMENTATION !

Afin de mieux adapter nos publications à vos besoins nous avons mis en place un formulaire d'évaluation de notre documentation disponible en ligne à l'adresse suivante :

<http://www.france-assos-sante.org/publications-documentation/evaluer-notre-doc>

N'hésitez pas à le remplir, votre retour est essentiel !

