

Annexe 1. Dispositions et aides prévues pour les aidants

Cette annexe répertorie les principaux éléments des dispositions et aides spécifiques aux aidants. Chaque partie mentionne le cadre juridique consultable.

Les aidants bénéficient de droits spécifiques qui ont plusieurs finalités : dégager du temps pour accompagner la personne aidée ou compenser une partie des pertes de revenus ou des coûts induits par l'accompagnement. Ainsi, il est prévu des aides, des dédommagements et des allocations qui sont soit versées à la personne aidée, soit directement à l'aidant. Certains de ces droits sont applicables dès lors que le proche aidé bénéficie lui-même de certaines dispositions. Cela lui permet, entre autres, de salarier son aidant.

1. Les dispositifs spécifiques à la personne aidée

L'allocation personnalisée d'autonomie (APA)

- L'allocation personnalisée d'autonomie (APA) est une aide versée par les services départementaux aux personnes âgées de plus de 60 ans en perte d'autonomie.
- Cette aide est versée que la personne vive chez elle ou réside dans un établissement médico-social. Son montant est établi à partir d'une évaluation médico-sociale tenant compte des besoins de la personne. Le cas échéant, cette évaluation peut également tenir compte des besoins des aidants, notamment en termes de répit. À l'issue de cette évaluation, il est proposé un plan d'aide APA qui mentionne les dispositions proposées à la personne en perte d'autonomie et éventuellement à son aidant.
- À domicile, l'APA permet de payer les dépenses nécessaires pour le maintien à domicile (services à domicile, rémunération de l'aidant sauf si conjoint, par exemple).
- En établissement, l'APA permet de payer une partie du tarif dépendance appliqué en EHPAD.

Pour en savoir plus

- Code de l'action sociale et des familles : articles L. 232-1 et L. 232-11 : principes généraux
- Code de l'action sociale et des familles : articles R. 232-1 à R. 232-6 : conditions d'attribution
- Code de l'action sociale et des familles : articles R. 232-7 à R. 232-9 : instruction de la demande (APA à domicile)
- Code de l'action sociale et des familles : articles L. 232-12 à L. 232-20 : procédure d'instruction et conditions de versement
- Code de l'action sociale et des familles : article D. 232-9-1 et D. 232-9-2 : majoration plan d'aide (APA à domicile)

La prestation de compensation du handicap (PCH)

- La PCH est une aide financière versée par le Département et destinée aux personnes en situation de handicap qui ont besoin d'une aide au quotidien. La PCH est mise en place dans le cadre d'un plan personnalisé de compensation répertoriant les dépenses liées au handicap de la personne concernée.
- Le besoin de compensation est évalué par la MDPH à partir de la situation de la personne en tenant compte des difficultés générées par le handicap et des aides déjà mises en œuvre.
- Les difficultés peuvent être d'ordre absolu ou grave parmi les 20 activités du [référentiel](#) défini dans l'annexe 2-5 du CASF.

- La difficulté est absolue si la personne ne peut effectuer aucune activité sans aide.
 - La difficulté est grave si la personne a besoin d'aide pour la réalisation de deux des actes essentiels de l'existence.
- La PCH peut financer 5 types d'aides :
- les aides techniques pour acquérir ou louer un équipement ou matériel participant à la compensation du handicap : appareils auditifs, fauteuils roulants, etc. ;
 - les aides relatives à l'aménagement du logement pour plus d'autonomie ou du véhicule (soit le poste de conduite, soit pour le transport de la personne en situation de handicap) ;
 - les aides spécifiques ou exceptionnelles non prises en compte au titre des autres éléments de la PCH : protections, téléalarme, vacances adaptées, formation LSF, etc. ;
 - les aides animalières qui maintiennent ou améliorent l'autonomie (animaux agréés) : chien guide d'aveugle et animal d'assistance labellisé par un centre ;
 - les aides humaines pour accomplir les actes essentiels de la vie quotidienne : toilette, habillement, alimentation, déplacements dans le logement ou à l'extérieur. L'aidant familial est concerné par cette catégorie.
- Plus précisément, les aides humaines correspondent aux interventions assurées soit par un aidant familial, soit par un salarié ou encore par un service prestataire d'aide à domicile. Dans ce cadre, des actes au titre des aides humaines sont pris en compte :
- déplacements : dans le logement et à l'extérieur, transferts, marche, manipulation fauteuil roulant, pratique des escaliers, relever du sol, se mettre debout/s'asseoir ;
 - déplacements entre le domicile de l'aidé et l'établissement médico-social dès lors qu'ils sont effectués par un tiers ou lorsque la distance aller-retour est supérieure à 50 kilomètres ;
 - aide aux transports réguliers, fréquents ou correspondant à un départ annuel en congés ;
 - toilette : se laver et prendre soin de son corps ;
 - assurer l'élimination et utiliser les toilettes ;
 - s'habiller, se déshabiller ;
 - tâches de la vie quotidienne : préparer les repas, aide à la prise des repas, rendez-vous médical ;
 - planifier, organiser, entamer, exécuter et gérer le temps d'activités habituelles ou inhabituelles ;
 - réalisation des tâches multiples ;
 - maîtriser son comportement, gérer le stress face à l'imprévu ;
 - gérer les interactions sociales.
- Les personnes en situation de handicap visuel ou auditif peuvent bénéficier de deux forfaits d'aide humaine (30 heures pour la surdité et 50 heures pour la cécité).
- Depuis le 1^{er} janvier 2023, de nouvelles dispositions ont été mises en place :
- un nouveau domaine d'activité a été créé : le soutien à l'autonomie, pour les personnes présentant une altération de fonctions psychiques, mentales, cognitives ou avec des troubles du neurodéveloppement. Sous condition, le temps attribué peut atteindre 3 heures par jour

et permettre par exemple de prendre les transports en commun, prendre un rendez-vous médical, prévoir, organiser, faire une activité, etc. (cf. [décret](#)) ;

- il existe désormais un forfait spécifique aux personnes atteintes de surdité. Elles peuvent bénéficier d'aides humaines forfaitaires spécifiques de 30, 50 ou 80 heures par mois en fonction du niveau de handicap (cf. [décret](#)).

Bon à savoir

- La PCH n'est cumulable ni avec l'APA, ni avec l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).
- La PCH est cumulable avec l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

La prestation de compensation du handicap parentalité

- Les parents qui sont en situation de handicap et éligibles à la PCH peuvent prétendre à la PCH « parentalité » qui est composée de deux aides :
 - aide humaine à la parentalité : elle permet de rémunérer une personne pour aider le parent en situation de handicap à s'occuper de son enfant. Par exemple, pour pallier les difficultés à porter un bébé en toute sécurité ;
 - aide technique à la parentalité : elle permet d'acheter du matériel adapté pour le parent en situation de handicap à s'occuper de son enfant. Par exemple, table à langer réglable pour un parent paraplégique.

Pour en savoir plus

- Code de l'action sociale et des familles : articles L. 245-1 à L. 245-14 : conditions d'attribution
- Code de l'action sociale et des familles : article R. 245-1 : condition de résidence
- Code de l'action sociale et des familles : articles R. 245-45 à R. 245-49 : calcul des ressources
- Code de l'action sociale et des familles : article R. 241-33 : instruction de la demande
- Décret n° 2020-1826 du 31 décembre 2020 relatif à l'amélioration de la prestation de compensation du handicap

2. L'aidant employé par son proche aidé

Dans le cadre de l'APA

- Le bénéficiaire de l'APA peut utiliser cette aide pour rémunérer une aide à domicile ou un prestataire de services. Le proche aidant peut être rémunéré en tant que salarié sauf s'il s'agit du conjoint de la personne aidée. L'aidant est employé en tant qu'aide à domicile et le bénéficiaire de l'APA a le statut de particulier employeur.
- Le salaire perçu est imposable et doit donc être déclaré.

Dans le cadre de la PCH

- Dans le cadre des aides humaines, la PCH peut servir soit à rémunérer un service prestataire ou mandataire, soit à financer l'aide assurée par un aidant familial. Dans ce dernier cas, il est prévu deux situations :

- un dédommagement financier qui est accordé dans le cadre du plan d'aide et majoré pour les aidants interrompant ou réduisant leur activité professionnelle. Les aidants familiaux pouvant être dédommagés sont les suivants :
 - le conjoint/le concubin/le partenaire de PACS ;
 - l'ascendant (parents, grands-parents) ;
 - le descendant (enfants, petits-enfants) ;
 - le collatéral jusqu'au 4^e degré (frères, sœurs, neveux, etc.) ;
 - toute personne qui entretient des liens étroits et stables avec l'aidé.

Ce dédommagement est cumulable avec le RSA. Il n'est pas imposable et n'a donc pas à être déclaré.

- le salariat au titre de l'aide à domicile d'un membre de la famille de la personne aidée à l'exception :
 - du conjoint/du concubin/partenaire de PACS ;
 - des parents et des enfants de la personne en situation de handicap.
- En cas de handicap très lourd, il est possible de salarier tous les membres de sa famille sans exception, conjoint, parents, enfants y compris.
 - Dans les deux cas, pour être employé par la personne handicapée, le membre de la famille :
 - ne doit pas avoir fait valoir ses droits à la retraite ;
 - doit avoir cessé ou renoncé totalement ou partiellement à une activité professionnelle.
 - Le salaire perçu est imposable et doit donc être déclaré.

3. Les aides spécifiques aux parents d'enfants handicapés

L'allocation journalière de présence parentale (AJPP)

- Il s'agit d'une aide financière attribuée aux parents aidants qui cessent temporairement leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant, âgé de moins de 20 ans, handicapé, gravement malade ou accidenté.
- L'AJPP est versée pour chaque journée ou demi-journée passée auprès de l'enfant dans la limite de 22 jours par mois. Elle peut être accordée sur une période de 3 ans.
- L'AJPP n'est pas cumulable, pour un même bénéficiaire, avec les prestations suivantes :
 - indemnisation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption ;
 - allocation forfaitaire de repos maternel ou allocation de remplacement pour maternité (indemnités pouvant être versées aux travailleurs indépendants par leur régime d'assurance maladie) ;
 - indemnisation des congés maladie ou d'accident du travail ;
 - pension de retraite ou d'invalidité ;
 - prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) ;
 - complément et majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) perçus pour le même enfant ;
 - allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
 - PCH liée à un besoin d'aide humaine ;
 - allocations chômage.

- En revanche, elle est cumulable avec le congé de présence parentale (CPP) dans certaines conditions.
- Par ailleurs, depuis le 19 juillet 2023, les bailleurs sociaux ont interdiction de donner congé à un locataire bénéficiaire de l’AJPP et disposant de faibles revenus, en l’absence de solution de relogement.

L’allocation d’éducation de l’enfant handicapé (AEEH)

- L’AEEH est une aide financière destinée aux parents d’enfant de moins de 20 ans en situation de handicap. Elle vise à compenser les dépenses liées à la situation de handicap de l’enfant.
- Le montant de l’AEEH tient compte du taux d’incapacité de l’enfant, de son degré de handicap et des revenus des parents. Elle est majorée dans le cas des parents isolés.
- L’AEEH peut être accompagnée de compléments attribués en fonction des frais liés à la situation de l’enfant (par exemple, achat de matériel), de la réduction ou cessation d’activité des parents et de l’embauche d’une tierce personne.
- L’AEEH est une aide sociale qui n’est pas imposable et qui ne doit donc pas être déclarée.

Pour en savoir plus

- Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d’enfants atteints d’une maladie ou d’un handicap ou victimes d’un accident d’une particulière gravité
- Code de la sécurité sociale : articles L. 544-1 à L. 544-10 pour les conditions
- Code de la sécurité sociale : articles R. 544-1 à R. 544-3 pour la demande
- Code de la sécurité sociale : articles D. 544-1 à D. 544-10 pour le montant et le versement
- Code de la sécurité sociale : articles R. 552-1 à R. 552-3 pour les prestations familiales versées mensuellement (début et fin de droit)
- Circulaire du 27 avril 2006 relative à l’allocation journalière de présence parentale et au congé de présence parentale (PDF – 241,6 KB)
- Arrêté du 22 décembre 2023 relatif aux plafonds de ressources de certaines prestations familiales
- Instruction ministérielle n° DSS/2B/2023/205 du 21 décembre 2023 relative à la revalorisation, au 1^{er} janvier 2024, des plafonds de ressources d’attribution de certaines prestations familiales (PDF – 3,9 MB)
- Instruction interministérielle du 24 mars 2023 relative à la revalorisation au 1^{er} avril 2023 des prestations familiales servies en métropole et outre-mer (PDF – 15,9 MB)
- Prestations familiales (page 119)
- Décret n° 2022-88 du 28 janvier 2022 relatif à l’allocation journalière du proche aidant et à l’allocation journalière de présence parentale
- Arrêté du 29 mars 2002 fixant le montant des dépenses ouvrant droit aux différentes catégories de compléments de l’allocation d’éducation spéciale

4. Le droit au répit

- Dans le cadre de l'APA à domicile, si l'aide au répit est inscrite dans le plan d'aide APA, il sera alors possible d'allouer l'APA au financement des aides au répit (accueil de jour, hébergement temporaire, relayage, etc.) qui permettent au proche aidant de se reposer et d'avoir du temps libre.
- Pour bénéficier de cette majoration, l'aidant doit être indispensable, c'est-à-dire qu'il doit :
 - être le proche d'une personne bénéficiaire de l'APA (allocation personnalisée d'autonomie) ;
 - assurer une présence ou une aide indispensable à la vie à domicile de son proche ;
 - et ne pas pouvoir être remplacé par une personne de leur entourage pour assurer cette aide.

En cas d'hospitalisation du proche aidant d'une personne bénéficiaire de l'APA, si celui-ci ne peut pas être remplacé et que sa présence ou son aide est indispensable à la vie à domicile, une aide ponctuelle peut être accordée.

Cette aide peut servir à financer :

- un hébergement temporaire de la personne aidée ;
- un relais à domicile.

La demande doit être faite au président du conseil départemental dès que possible. En cas d'hospitalisation programmée, la demande doit être faite dès que la date est connue et au plus tard un mois avant la date de l'hospitalisation.

5. Conciliation vie professionnelle et situation d'aidance

La majorité des dispositions décrites dans cette partie sont applicables aux salariés du privé, aux agents publics (fonction publique d'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière) et aux agents contractuels.

Le congé de présence parentale (CPP)

- Il s'agit d'un congé qui peut être posé par tout parent d'un enfant à charge, âgé de moins de 20 ans et atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins.
- Ce congé correspond à un droit que l'employeur ne peut ni refuser, ni reporter.
- Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.
- En outre, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale pris de manière fractionnée ou en temps partiel (protection contre le licenciement).
- Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap. La pose des jours dépend des besoins et suppose la présentation d'un certificat médical qui doit préciser la durée du traitement de l'enfant.
- Durant le CPP, le contrat de travail est suspendu et aucun salaire n'est versé. Il est cependant possible sous certaines conditions de percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Pour en savoir plus

- Code du travail : articles L. 1225-62 à L. 1225-65 pour les bénéficiaires, la durée, le renouvellement, la situation du salarié et la fin du congé
- Code du travail : articles R. 1225-14 à D. 1225-17 pour la demande de congé
- Code de la sécurité sociale : articles D. 544-1 à D. 544-10 pour le montant et le versement

Le congé proche aidant et l'allocation journalière pour les proches aidants (AJPA)

- Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis 2017.
- Il permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche malade, âgé ou en situation de handicap avec lequel il réside ou entretient des liens étroits et stables.
- Sa durée ne peut pas dépasser 3 mois, ou la durée maximale fixée par la convention ou l'accord de branche. Le congé du proche aidant peut être renouvelé. Toutefois, sa durée totale ne peut pas dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.
- Durant ce congé, il est possible pour l'aidant de percevoir une compensation pour combler la perte de salaire. Il s'agit de l'allocation journalière pour les proches aidants (AJPA).
- L'AJPA est versée dans la limite de 66 jours, pour l'ensemble de la carrière.
- Pour en bénéficier, il faut soit avoir fait la demande à son employeur, soit être sans emploi, mais toucher les indemnités de chômage.
- L'AJPA ouvre droit automatiquement à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).
- L'AJPA ne peut être versée aux :
 - personnes retraitées ;
 - personnes sans activité professionnelle et sans indemnité chômage ;
 - personnes bénéficiant d'une rémunération pour l'aide apportée via la prestation de compensation du handicap (PCH) ou l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).
- L'AJPA n'est pas cumulable avec :
 - l'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
 - l'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité ;
 - l'indemnisation des congés de maladie d'origine professionnelle ou non ou d'accident du travail ;
 - les indemnités servies aux demandeurs d'emploi (celles-ci sont suspendues durant la durée de versement de l'allocation journalière du proche aidant) ;
 - la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) ;
 - le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) perçus pour le même enfant, lorsque la personne accompagnée est un enfant dont il assume la charge ;
 - l'AAH ;
 - l'AJPP ;
 - l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) ;
 - l'élément de la PCH (prestation de compensation du handicap) aide humaine, dont le dédommagement versé à l'aidant familial.

Pour en savoir plus

- Code de la sécurité sociale : allocation journalière du proche aidant (articles L. 168-8 à L. 168-16)
- Décret n° 2022-88 du 28 janvier 2022 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et à l'allocation journalière de présence parentale
- Code de la fonction publique : articles L. 634-1 à L. 634-4
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE : articles 20 ter, 28, 32
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT : articles 13, 14-4, 28
- Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels de la FPH : articles 19-2, 27, 30
- Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique
- Code de la sécurité sociale : articles D. 168-10 à D. 168-18
- Code de la fonction publique : articles L. 634-1 à L. 634-4
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE : articles 20 ter, 28, 32
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT : articles 13, 14-4, 28
- Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels de la FPH : articles 19-2, 27, 30
- Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique

Le don de jours de repos

Il s'agit d'un dispositif permettant à tout salarié de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un autre salarié de l'entreprise. Il est fait de manière anonyme et sans contrepartie.

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés. Il n'est pas possible de donner des jours de repos non acquis par anticipation.

Peuvent faire l'objet d'un don :

- les jours correspondant à la 5^e semaine de congés payés ;
- les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT) ;
- les autres jours de récupération non pris ;
- les jours de repos provenant d'un compte épargne temps (CET).

Si un salarié souhaite faire un don à un salarié aidant, il doit en faire la demande à l'employeur dont l'accord est indispensable. L'employeur peut refuser de procéder à ce don de jours.

Durant ce congé, la rémunération est conservée. Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif. Elles sont prises en compte pour déterminer les droits à l'ancienneté.

Les avantages acquis avant la période d'absence sont conservés.

Don de jours de repos à un salarié parent d'enfant gravement malade ou proche aidant – Salarié parent d'enfant gravement malade

Si un salarié aidant souhaite bénéficier d'un don de jours de repos, il doit adresser à son employeur un certificat médical détaillé établi par le médecin chargé de suivre son enfant. Ce certificat atteste de la maladie, du handicap ou de l'accident de l'enfant qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Don de jours de repos à un salarié parent d'enfant gravement malade ou proche aidant – Salarié proche aidant

Tout aidant peut bénéficier de ce don de jours de repos dès lors qu'il vient en aide à un proche en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %) ou un proche âgé et en perte d'autonomie, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne du proche aidé.

Ce proche peut être l'une des personnes suivantes :

- conjoint : mariage, Pacs ou concubinage (union libre) ;
- ascendant : parent, grand-parent, arrière-grand-parent ;
- descendant : enfant, petit-enfant, arrière-petit-enfant, enfant dont l'aidant a la charge (au sens des prestations familiales) ou collatéral jusqu'au 4^e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce) ;
- ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4^e degré du conjoint ;
- personne âgée ou handicapée avec laquelle vit le salarié aidant ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables.

Si un salarié aidant souhaite bénéficier d'un don de jours de repos, il doit adresser à son employeur un certificat médical détaillé établi par le médecin chargé de suivre la personne proche aidée. Ce certificat atteste de la maladie, du handicap ou de l'accident de la personne proche aidée. Le certificat doit préciser qu'une présence soutenue et des soins contraignants sont indispensables.

Le congé de solidarité familiale

- Lorsqu'un salarié s'occupe d'un proche malade en fin de vie, il peut prendre un congé dit de « solidarité familiale ». En l'absence de dispositions conventionnelles, la durée maximale du congé solidarité familiale est de 3 mois, renouvelable une fois.
- Ce congé n'est pas rémunéré, mais le salarié bénéficiaire peut percevoir l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP).

Pour en savoir plus

- Code du travail : articles L. 3142-6 à L. 3142-13 pour salarié concerné, durée, prise du congé, fin du congé (ordre public)
- Code du travail : article L. 3142-14 pour procédure, durée, prise du congé, fin du congé (champ de la négociation collective)
- Code du travail : article L. 3142-15 pour procédure, durée, prise du congé, fin du congé (dispositions supplétives)
- Code de la sécurité sociale : article L. 161-9-3 pour indemnisation
- Code du travail : articles D. 3142-2 à D. 3142-4 pour prise du congé, fin du congé (ordre public)

- Code du travail : articles D. 3142-5 à D. 3142-6 pour procédure (dispositions supplétives)
- Code de la sécurité sociale : articles L. 168-1 à L. 168-7 pour allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie
- Code de la sécurité sociale : articles D. 168-1 à D. 168-10 pour allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie
- Circulaire du 24 mars 2011 relative à l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie (PDF – 173,0 KB) pour allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Le télétravail

- L'accord collectif ou la charte sur le télétravail doit comporter une nouvelle clause fixant les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail.
- En l'absence d'accord collectif ou de charte sur le télétravail, tout salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche bénéficie du droit renforcé au télétravail.

Pour en savoir plus

- Code du travail : article L. 1222-9

6. La retraite

L'affiliation à l'assurance vieillesse (AVA)

- Depuis le 1^{er} septembre 2023, l'assurance vieillesse aidant (AVA) remplace l'affiliation à l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) ou l'assurance retraite de l'aidant familial.
- Il s'agit d'une assurance vieillesse qui permet à tous les aidants de valider des trimestres pleins de retraite sur des périodes non travaillées ou travaillées à temps partiel pour s'occuper d'un enfant ou d'un proche en situation de handicap. Elle permet de valider des trimestres sans avoir besoin de verser des cotisations à une caisse de retraite.
- L'AVA concerne :
 - les parents dont l'enfant a un taux d'incapacité inférieur à 80 % mais éligibles au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, ce qui permet notamment aux parents d'enfants bénéficiaires de la PCH (prestation de compensation du handicap) de se voir ouvrir des droits à la retraite au régime général ;
 - les aidants d'un adulte handicapé qui ne vivent pas sous le même toit ou ne sont pas parents avec la personne aidée mais qui entretiennent un lien stable et étroit avec elle ;
 - les parents dont l'enfant a un taux de handicap au moins égal à 80 % ;
 - les bénéficiaires de l'AJPP ;
 - les bénéficiaires du CPA ;
 - les bénéficiaires de l'AJPA.

Pour en savoir plus

- Décret n° 2023-752 du 10 août 2023 relatif à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants.
- Décret n° 2023-754 du 10 août 2023 portant application des articles 18 et 25 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatifs à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants.

Le taux maximum dès 65 ans

- Le proche aidant qui s'est occupé d'un enfant, d'un parent ou d'un proche en situation de handicap pendant au moins trente mois peut prendre sa retraite à taux plein à 65 ans.
- En revanche, s'il ne réunit pas le nombre de trimestres nécessaire pour obtenir une retraite au taux maximum, il peut quand même en bénéficier à condition de :
 - avoir eu ou élevé au moins 3 enfants ;
 - être né entre le 01/07/1951 et le 31/12/1955 ;
 - avoir réduit ou cessé son activité professionnelle pour élever un enfant et validé un nombre de trimestres minimum avant cette interruption ou diminution.

7. Conciliation vie scolaire, académique et situations d'aidance

- Les étudiants aidants sont reconnus comme ayant des besoins particuliers. À ce titre, ils peuvent bénéficier d'aménagement pour les examens.
- Depuis la rentrée 2023, les étudiants en situation de handicap et les étudiants aidants d'un parent en situation de handicap bénéficient de 4 points de charge supplémentaires pour favoriser leur accès aux bourses sur critères sociaux.

Pour en savoir plus

- Arrêté permettant divers aménagements et soutiens (par exemple : aménagements d'emploi du temps, dispense de cours, tutorat) pour les étudiants avec des besoins particuliers, dont les étudiants aidants (arrêté du 30 juillet 2019 définissant le cadre national de scolarité et d'assiduité des étudiants inscrits dans une formation relevant du ministère chargé de l'Enseignement supérieur)
- Arrêté du 22 janvier 2014 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master, dont l'article 12 énonce des modalités des aménagements possibles (calendrier des examens pour étudiants à besoins particuliers dont font partie les JA)
- Circulaire du 23 mars 2022 relative aux étudiants aidants familiaux