

# Être aidant et travailler

La Macif  
s'engage pour  
améliorer  
le quotidien  
des salariés  
aidants



Observatoire  
de la responsabilité  
sociale  
des entreprises



Essentiel pour moi

# SOMMAIRE

---

● Avant propos de l'Orse .....	p.3
● Introduction .....	p.3
● Qu'est ce qu'un aidant ? .....	p.4
● La conciliation vie d'aidant/ vie professionnelle en chiffres .....	p.5
● Les congés spécifiques pour les aidants .....	p.6
● Les bonnes pratiques en entreprise : quelle organisation du temps de travail ? .....	p.8
● Les interlocuteurs en entreprise .....	p.9
● En cas de rupture de l'activité professionnelle : quelle protection sociale ? .....	p.10
● En cas de rupture de l'activité professionnelle : quel dédommagement ? .....	p.11
● Le droit au répit .....	p.12
● Quels dispositifs de répit ? .....	p.13
● Les acteurs de l'autonomie sur les territoires .....	p.16
● Annexes .....	p.17
● Notes .....	p.18

# Avant propos de l'ORSE

## Bientôt tous aidants ?

---

Si aujourd'hui 4 millions de salariés sont en situation d'aidant pour accompagner une personne gravement malade, dépendante ou en situation de handicap, demain, parce que la population française est vieillissante, les aidants seront de plus en plus nombreux. Chacun d'entre nous peut être concerné.

Quoi qu'il en soit, dans votre équipe, dans votre entourage, vous pouvez être amené à accompagner un salarié aidant.

Ce qu'il faut retenir, c'est que l'évolution de la législation par la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement a élargi le cadre des personnes concernées. Nous sommes passés de la notion d'aidant familial à celle de

proche aidant. Cette évolution permet de prendre en compte la diversité des situations de dépendance et de créer un congé remplaçant le congé de soutien familial.

Pour en savoir plus, vous pouvez vous plonger dans la lecture du guide « Aidants familiaux et proches aidants » co-produit par l'Observatoire de la RSE et l'Unaf et téléchargeable sur le site

[www.orse.org](http://www.orse.org)

Mieux comprendre qui est concerné, les enjeux de l'entreprise, les réponses qu'elles peuvent apporter, c'est soutenir les aidants et les proches aidants.

Géraldine Fort,  
déléguée générale de l'Orse.

## Introduction

---

Les 4 millions de proches aidants en emploi représentent 15 % de la population active. En 2060, un tiers de la population française aura plus de 60 ans. Avec l'allongement de la durée de vie, le recul de l'âge de la retraite, le souhait de rester chez soi, le manque de structures et leur coût, tout le monde peut devenir aidant d'une personne en perte d'autonomie, malade ou en situation de handicap.

Le groupe Macif se mobilise depuis longtemps aux côtés des aidants.

En 2007, la Macif créait le premier site dédié aux aidants :

[www.aveclesaidants.fr](http://www.aveclesaidants.fr)

L'ambition était alors d'apporter un éclairage sur un phénomène émergent et d'accompagner une population peu ou mal considérée. Depuis, la Macif a donné la parole aux aidants et réfléchi avec tous les acteurs concernés aux solutions les plus adaptées pour répondre à leurs besoins.


Ce guide tentera de mettre en lumière les différents dispositifs ouverts aux aidants de personnes en perte d'autonomie ou en situation de handicap.

# Qu'est ce qu'un aidant ?


---

Selon les sources, il y a entre 8,3 millions<sup>(1)</sup> et 11 millions<sup>(2)</sup> d'aidants en France.

La définition de l'aidant ci-dessous, a été élaborée par l'APF<sup>(3)</sup>, la COFACE<sup>(3)</sup> handicap et le CIAAF<sup>(3)</sup>. Elle a été présentée par l'Union Nationale des Associations Familiales (UNAF) lors de la Conférence de la Famille de 2006 :



*L'aidant familial ou l'aidant de fait est la personne qui vient en aide à titre non professionnel, pour partie ou totalement, à une personne dépendante de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne. Cette aide régulière peut être prodiguée de façon permanente ou non et peut prendre plusieurs formes.*



Pourtant, dans un cadre légal, la définition de l'aidant diffère en fonction de la dépendance de la personne aidée, si elle est liée au vieillissement ou au handicap<sup>(4)</sup>.

<sup>(1)</sup> Enquête Handicap Santé Aidants 2008, DREES.

<sup>(2)</sup> Enquête BVA pour la Fondation April - 2015.

<sup>(3)</sup> Respectivement l'Association des Paralysés de France ; la Confédération des Organisations Familiales et de l'Union Européenne ; le Collectif Inter-Associatif des Aidants Familiaux.

<sup>(4)</sup> Voir les définitions légales en fin de document.

# La conciliation vie d'aidant/ vie professionnelle en chiffres

**47 %** des aidants exercent une activité professionnelle

**15 %** de la population active est concernée par la conciliation entre vie professionnelle et vie d'aidant,

◆ Les aidants sont présents dans toutes les catégories socio-professionnelles.

## ► Résultats de l'enquête Conciliation vie d'aidant, vie professionnelle

Université Paris Descartes pour la Macif, Paris, octobre 2015.

**74 %**

des répondants à l'enquête se disent satisfaits de continuer à occuper un emploi.

◆ Le travail évite d'être complètement absorbé par l'aide et fait partie de l'identité des personnes. Il procure l'indépendance financière et a un rôle protecteur par rapport à l'activité d'aide (effet "répit").

**58 %**

ont du mal à concilier travail et obligations familiales.

◆ **50 %** des répondants ont dû aménager différemment leurs horaires de travail et **36 %** les ont diminués.

### LES AIDANTS "PRENNENT SUR EUX"

**58 %** déclarent que l'aide est un frein pour leur carrière.

**54 %** déclarent que l'aide est un frein pour leur évolution salariale.

◆ Ils s'arrangent et "bricolent" des solutions :

**50 %** prennent des RTT et congés annuels,

**23 %** s'arrangent avec les collègues,

**13 %** utilisent les arrêts maladie.

◆ Ils n'utilisent que très rarement les dispositifs légaux de congé pour les aidants.

## QUESTION DE LA PERCEPTION DE L'AIDE

◆ La solidarité en entreprise s'exerce plus facilement auprès des parents qui aident un enfant qu'auprès des aidants de personnes âgées.

➔ Inégalité dans l'entreprise vis-à-vis de différents type d'aidants.

# Les congés spécifiques pour les aidants

Pour le secteur public, les dispositifs ci-dessous ne sont pas forcément applicables.



## ► Congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet à toute personne, sous certaines conditions, de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. **Ce congé non rémunéré**, est accessible sous conditions (ancienneté, lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et il ne peut pas dépasser une durée maximale, fixée pour une durée limitée :

- soit par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord de branche,
- soit, en l'absence de convention ou accord applicable dans l'entreprise, à 3 mois.

Toutefois, le congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

**Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.**



## ► Congé de présence parentale

Tout salarié ayant un enfant à charge de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier d'une réserve de jours de congé.

La période maximale est de 310 jours ouvrés (soit l'équivalent de 14 mois) par enfant et par maladie, accident ou handicap.

Pendant le congé de présence parentale, le contrat de travail est suspendu. **Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)<sup>(1)</sup>.**

<sup>(1)</sup> Voir sur [www.service.public.fr](http://www.service.public.fr)

# Les congés spécifiques pour les aidants

*Pour le secteur public, les dispositifs ci-dessous  
ne sont pas forcément applicables.*



## ► Le don de jours : Loi Mathys du 9 mai 2014

Elle autorise un salarié à “renoncer anonymement et sans contrepartie”, avec l'accord de l'employeur, à des jours de repos au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise ayant la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensable une “présence soutenue”.

***Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos conserve sa rémunération pendant son absence.***

Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif.



## ► Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet d'assister, sous conditions, un proche en fin de vie. **Le congé est indemnisé**, et peut être pris de manière continue ou fractionnée. Il peut aussi être transformé en période d'activité à temps partiel.

La durée du congé de solidarité familiale est fixée par le salarié. Toutefois, le congé ne peut pas dépasser une durée maximale (renouvellements compris) fixée :

- par convention ou accord collectif d'entreprise (à défaut, par convention ou accord de branche) ;
- ou, en l'absence d'accord ou de convention, à 3 mois, renouvelable une fois.

Le salarié souhaitant prendre un congé de solidarité familiale peut s'occuper :

- d'un ascendant ;
- d'un descendant ;
- d'un frère ou d'une sœur ;
- d'une personne partageant le même domicile, ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.

# Les bonnes pratiques en entreprise : quelle organisation du temps de travail ?

---

Certaines entreprises en France et en Europe, ont mis en place des dispositifs spécifiques destinés à leurs salariés aidants. L'objectif est de leur permettre un maintien dans l'emploi, en organisant les choses de manière à ne pénaliser ni l'employeur, ni l'aidant.

La Macif avec la LdH<sup>(1)</sup> dans une première enquête "Être aidant et travailler sans être discriminé<sup>(1)</sup>" et l'Orse<sup>(2)</sup>, dans son Guide "Aidants Familiaux : guide à destination des entreprises", ont recensé un certain nombre de bonnes pratiques. En voici quelques exemples :

- **Flexibilité des horaires** : par exemple, en travaillant à mi temps ou à temps partiel (avec diminution proportionnelle du salaire) ou des autorisations d'absences ponctuelles...
- **Télétravail** : l'entreprise autorise ses salariés à travailler de chez eux pour une durée limitée.
- **Extension de la loi Mathys<sup>(3)</sup>** : certaines entreprises ont ouvert le dispositif à d'autres situations (perte d'autonomie d'un parent au sens général) et/ou peuvent aussi abonder les jours déposés dans le fonds par les salariés.
- **Maintien de salaire** : par exemple, par le biais d'un contrat collectif de prévoyance, il est possible de garantir sous certaines conditions, un maintien de salaire sur une période donnée, pour les salariés aidants.
- **La formation des aidants** : des actions de formations cofinancées par la CNSA<sup>(4)</sup>, qui peuvent porter sur la posture de l'aidant par exemple. *Attention, ce type de formation n'a pas pour but que l'aidant se substitue aux professionnels de soins.*
- **Information interne, sensibilisation des salariés** : par exemple, avec des affichages sur les panneaux de l'entreprise, des courriers joints aux bulletins de salaire, etc.
- **Plateforme de soutien et d'accompagnement** : l'entreprise peut y adhérer pour ses salariés. Ils auront accès à des professionnels pour un soutien psychologique ou des renseignements administratifs, etc.
- **Prise en charge des cotisations retraite à taux plein par l'employeur** pour les salariés contraints d'interrompre temporairement ou de réduire leur activité professionnelle.

<sup>(1)</sup> Enquête Être aidant et travailler sans être discriminé, Ligue des droits de l'Homme et Macif avec le soutien de l'Union Européenne, Paris 2012.

<sup>(2)</sup> Orse : Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises, Aidants Familiaux - Guide à destination des entreprises, Paris, 2014.

<sup>(3)</sup> Cf chapitre 3.

<sup>(4)</sup> CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie.



# Les interlocuteurs en entreprise

---

Pour avoir des renseignements sur les dispositifs existant dans leur entreprise, les salariés aidants ont la possibilité de s'adresser à différents interlocuteurs.

## ► Selon la taille de l'entreprise :



- au service des Ressources Humaines ;
- aux services sociaux ;
- à la médecine du travail ;
- aux institutions représentatives du personnel ;
- à la mutuelle d'entreprise ;
- aux managers.

*L'impact de l'aide peut avoir des retombées importantes sur l'activité professionnelle. Si l'aidant n'aborde que rarement sa situation dans un cadre professionnel, il est pourtant essentiel de libérer la parole afin qu'il puisse expliquer, s'il le souhaite, sa situation sans crainte d'être jugé.*

# En cas de rupture de l'activité professionnelle : quelle protection sociale ?



## Pour les aidants de personnes handicapées

### ► Le droit à l'assurance chômage des aidants familiaux d'une personne handicapée rémunérée par la PCH<sup>(1)</sup> :

Le salaire pour un aidant familial au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (personne de la famille, conjoint, ascendant descendant) est de 3,73 euros par heure ou 5,59 euros si l'aidant doit renoncer totalement ou partiellement à une activité professionnelle.

Le montant mensuel maximum attribuable ne peut dépasser 960,43 euros par aidant familial et par mois (85 % du SMIC mensuel net pour 35 heures/semaine d'un emploi familial).

Ce montant plafond est majoré de 20 % et s'établit à 1 152,52 euros, si l'aidant familial n'exerce aucune activité professionnelle pour aider la personne handicapée et si celle-ci nécessite une aide totale pour la plupart des actes essentiels de la vie courante, ainsi qu'une présence constante ou quasi constante pour les gestes de la vie quotidienne.

Un forfait spécifique est attribué aux personnes atteintes de surdité profonde ou totale et à celles atteintes de cécité.

### ► Le droit à la retraite :

Si un aidant a assumé la charge d'un adulte ou d'un enfant lourdement dépendant (à au moins 80 % d'incapacité), il peut, sous certaines conditions, bénéficier d'une majoration de trimestres (jusqu'à 8 trimestres). Il peut

également percevoir une retraite à taux plein dès 65 ans.

Pour plus d'information, s'adresser à l'Assurance retraite :

**[www.lassuranceretraite.fr](http://www.lassuranceretraite.fr)**

<sup>(1)</sup> PCH : Prestation de Compensation du Handicap.

# En cas de rupture de l'activité professionnelle : quel dédommagement ?

---



Pour tous

L'aidant peut continuer à exercer une activité professionnelle à temps partiel et cumuler salaire et dédommagement. Il est également possible d'être salarié du proche aidé et de recevoir un dédommagement auprès de cette même personne.

La prestation de compensation permet aussi de dédommager un proche qu'il n'est pas possible de salarier (conjoint, concubin, partenaire de Pacs, etc).

Les sommes perçues doivent être déclarées fiscalement au titre des "bénéfices non commerciaux" et leur bénéficiaire doit s'inscrire auprès de l'Urssaf<sup>(1)</sup> et régler des cotisations de Sécurité sociale.

**Le dédommagement n'est pas un salaire** ; aucun précompte des cotisations à la Sécurité sociale n'est effectué. S'il remplit les conditions, l'aidant bénéficie de l'assurance vieillesse des personnes au foyer.

Pour plus d'information, s'adresser à l'URSSAF : [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr).

<sup>(1)</sup> Union de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales

# Le droit au répit



## Pour les aidants de personnes âgées

La loi d'adaptation de la société au vieillissement de 2015 crée un droit au répit qui permet aux proches aidants des personnes âgées en perte d'autonomie de se reposer ou de dégager du temps. Les personnes concernées par le droit au répit sont les proches aidants :

- de personnes bénéficiaires de l'APA (Allocation Personnalisée d'Autonomie) ;
- assurant une présence ou une aide indispensable à la vie à domicile de leur proche ;

● qui ne peuvent être remplacés pour assurer cette aide par une personne de l'entourage.

Le droit au répit peut être activé quand le plafond du plan d'aide APA de la personne aidée est atteint. Le droit au répit peut alors financer dans la limite de 500 € par an :

- l'accueil de la personne aidée dans un accueil de jour ou de nuit ;
- un hébergement temporaire en établissement ou en accueil familial ;
- un relais à domicile.



## Pour les aidants de personnes handicapées

Pour les aidants de personnes handicapées, un certain nombre de services de répit (certains accompagnements à domicile, séjours de vacances ou accueils temporaires) peuvent être pris en charge dans le cadre de la PCH. Cependant, dans les faits, le manque

de structures adaptées, la lourdeur des démarches administratives et la réticence des aidants et des personnes handicapées vis-à-vis des solutions proposées, rendent difficile l'application de ce droit.

# Quels dispositifs de répit ?



## Hébergement temporaire

L'accueil temporaire vise à :

- accueillir un enfant ou un adulte qui est en attente de place dans une structure spécialisée ;
- soulager une famille qui a besoin de répit ;
- faire face à une situation d'urgence (hospitalisation d'un parent, rupture d'accueil dans une structure, etc) ;

● permettre à une institution qui rencontre des difficultés dans l'accompagnement d'une personne en situation de handicap de proposer une alternative de prise en charge adaptée.

### ► Pour les personnes âgées

#### Dans un EHPAD (Etablissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes)

Les EHPAD sont des établissements médicalisés. La plupart des EHPAD proposent, en plus d'un hébergement permanent, **des places spécialement dédiées à l'hébergement temporaire**. Elles sont occupées par des personnes âgées de passage pour quelques semaines ou quelques mois. Ces résidents temporaires partagent la vie quotidienne des résidents permanents de l'établissement et sont accueillis dans les mêmes conditions.

Il existe des **EHPAD exclusivement dédiés à l'hébergement temporaire**. Ces établissements sont des experts de l'hébergement temporaire : tout leur accompagnement est tourné vers le retour à domicile. Ce type d'établissement est assez rare.

#### Dans une résidence autonomie (ex logement-foyer) ou une résidence services

Ce sont des **structures non médicalisées** qui proposent, en plus de leurs places d'hébergement permanent, quelques places dédiées à des séjours temporaires.

Pour faire une demande d'hébergement temporaire en résidence autonomie ou résidences services, il faut prendre contact avec l'établissement et se renseigner sur la marche à suivre pour déposer un dossier.

## ► Pour les personnes en situation de handicap

Un accueil peut être proposé dans un établissement médico-social de type :

- institut médico éducatif (IME) ;
- structure sanitaire (hôpital, etc).
- foyer d'hébergement ;

L'accueil temporaire est organisé pour une durée limitée au maximum à 90 jours par an, à temps complet ou partiel.

Il peut être organisé en mode séquentiel, c'est-à-dire par périodes programmées sur l'année.

## Enfant en situation de handicap

Un système d'information, appelé SARA, a été mis en place pour permettre aux aidants de rechercher des places d'accueil temporaire en ligne sur le site :

**[www.accueil-temporaire.com](http://www.accueil-temporaire.com)**

Il est donc possible de rechercher une structure (en milieu ordinaire ou en établissement spécialisé) qui peut accueillir votre enfant sur une période et une région données.

**Important :** pour accéder à une place dans un établissement au titre de l'accueil temporaire, il faut effectuer une demande préalable auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).



### Accueil de jour

Les personnes âgées qui vivent chez elles peuvent être accueillies une à plusieurs journées par semaine dans une structure proposant un accueil de jour.

Fréquenter un accueil de jour permet de préserver son autonomie grâce aux activités adaptées proposées. Ces temps passés hors du domicile contribuent également à rompre l'isolement et à permettre aux proches de dégager du temps pour leurs propres occupations.

L'accueil de jour s'adresse :

- principalement **aux personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer ou maladies apparentées** et, pour certains accueils de jour, aux personnes atteintes d'autres maladies neuro-dégénératives comme la maladie de Parkinson par exemple ;
- **aux personnes âgées en perte d'autonomie physique.**



## Le relayage (baluchonnage)

C'est un nouveau modèle de service à la personne (qui s'appuie sur le modèle du baluchonnage québécois<sup>(1)</sup>). L'objectif est de **suppléer au proche aidant, sans impacter l'éco système habituel de la personne aidée** (aide à domicile, soins infirmiers, activités etc).

Le relayage vise, en cas d'absence de l'aidant, à restreindre l'ampleur des changements d'habitudes de la per-

sonne en perte d'autonomie qui reste à son domicile. Le relayage, pour qu'il offre un réel bénéfice à l'aidant, doit être d'au moins deux jours et une nuit, soit 36 heures.

En deçà, il s'agira d'aide au répit de l'aidant, mais pas de relayage.



## Vacances/séjours répit

La loi d'adaptation de la société au vieillissement est venue organiser de manière concrète la possibilité que certaines structures puissent proposer de l'accueil temporaire aux personnes dépendantes, avec leurs aidants. Ainsi, il est possible de trouver des séjours organisés, où l'aidant et son proche sont accueillis ensemble, avec une continuité des soins assurée par l'établissement.

Des activités sont proposées à tous, mais avec une possibilité de prise en charge du proche dépendant lorsque l'aidant souhaite souffler. Ces séjours se démocratisent, et de nombreuses initiatives associatives, municipales ou privées, se mettent en place tout au long de l'année.

<sup>(1)</sup> Né au Canada en 1999, le baluchon est un concept de répit et d'accompagnement à domicile, à la base destiné aux aidants familiaux de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer. L'aidant part se reposer et un "baluchonneur" vient s'installer à domicile durant une période allant de 4 à 14 jours (un seul intervenant durant toute la période).

# Les acteurs de l'autonomie sur les territoires

---



(Liste non exhaustive)

- ➔ **APF** - Association des Paralysés de France
- ➔ **Assurance retraite**
- ➔ **CARSAT** - Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
- ➔ **CCAS** - Centre Communal d'Action Sociale
- ➔ **CIAAF** - Collectif Inter Associatif des Aidants Familiaux
- ➔ **CLIC** - Centre Local d'Information et de Coordination
- ➔ **CNAMTS** - Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés
- ➔ **Conseil Départemental**
- ➔ **MDA** - Maison Départementale de l'Autonomie
- ➔ **MDPH** - Maison Départementale des Personnes Handicapées
- ➔ **Sécurité sociale** - Régime général, Régime Social des Indépendants, MSA (Sécurité sociale Agricole)
- ➔ **SSAD** - Service de Soins A Domicile
- ➔ **SSIAD** - Services de Soins Infirmiers A Domicile
- ➔ **UNAF** - Union Nationale des Associations Familiales (UDAF en région)



## Sans oublier :

Les fédérations d'aides à domicile (UNA, ADMR, FNAAFP/CSF, ADESSA Domicile etc), votre mairie et les associations d'aide aux aidants de votre région.



## Sites internet utiles :

[www.aveclesaidants.fr](http://www.aveclesaidants.fr)  
[www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr](http://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr)  
[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

[www.orse.org](http://www.orse.org)  
[www.cnsa.fr](http://www.cnsa.fr)  
[www.lajourneedesaidants.fr](http://www.lajourneedesaidants.fr)  
[www.lekitdesaidants.fr](http://www.lekitdesaidants.fr)  
[www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)



# ANNEXES

## ► Définitions légales



### Aidants personnes âgées

Article L113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles

**Créé par LOI n°2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement - art. 51**

Est considéré comme proche aidant d'une personne âgée son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle, ou

entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui 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.



### Aidants personnes handicapées

Article R245-7 du Code de l'action sociale et des familles

**Modifié par Décret n°2008-450 du 7 mai 2008 relatif à l'accès des enfants à la prestation de compensation - art. 1**

Est considéré comme un aidant familial, pour l'application de **l'article L. 245-12**, le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, 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 définie en application des dispositions de **l'article L. 245-3** du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide.

Lorsque la prestation est accordée au titre du 1° du III de **l'article L. 245-1**, est également considéré comme aidant familial, dès lors qu'il remplit les conditions mentionnées à l'alinéa précédent, le conjoint, le concubin ou la personne avec laquelle un parent de l'enfant handicapé a conclu un pacte civil de solidarité, ainsi que toute personne qui réside avec la personne handicapée et qui entretient des liens étroits et stables avec elle.





**MACIF** - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.



Essentiel pour moi