

# L'aidant informel dans l'entreprise

- ▶ *Contribuer à concilier travail et rôle d'aidant*
- ▶ *Lutter contre les discriminations*

Ligue des  droits de l'Homme



Cette publication  
est cofinancée  
par l'Union européenne

# Sommaire

Les aidants informels, des salariés comme les autres ? .....	3
Aujourd'hui, les entreprises ont des pratiques diverses.....	4
Que peut faire l'entreprise pour les aidants ?.....	5
Que prévoit la législation pour aider les aidants ?.....	7
Quelles solutions ailleurs en Europe ?.....	9
Des sites pour compléter .....	10

## Les aidants informels, des salariés comme les autres ?

L'aidant informel (ou aidant familial) s'occupe bénévolement d'une personne en perte d'autonomie. Compte tenu du vieillissement de la population, de la volonté de rester le plus longtemps possible chez soi, du manque de structures d'accueil ou d'accompagnement, les aidants informels seront de plus en plus nombreux. Dans les efforts de la société pour la prise en charge des personnes en perte d'autonomie, leur rôle est essentiel.

Pourtant, la conciliation entre travail professionnel et rôle d'aidant ne va pas de soi. Ces deux activités demandent un fort investissement personnel et peuvent entrer en concurrence. Elles mettent souvent les personnes dans des situations difficiles, vis-à-vis de leur employeur mais aussi vis-à-vis des autres salariés.

Les contraintes liées au rôle d'aidant empiètent nécessairement sur leurs horaires de travail. Elles peuvent avoir des répercussions sur leur état de fatigue, de santé, et entraîner éventuellement des absences pour maladie. Par crainte d'être discriminés, voire licenciés, les salariés concernés dissimulent souvent leur situation, d'autant plus fréquemment que beaucoup

d'employeurs considèrent que le rôle d'aidant relève de la vie privée. Au sein de l'entreprise, toutes les difficultés liées au rôle d'aidant sont donc souvent ignorées.

Parfois ils sont même contraints d'abandonner leur travail quand les contraintes du rôle d'aidant le rendent incompatible avec une activité salariée, ou bien d'accepter un temps partiel si cette possibilité leur est offerte.

**Dans l'entreprise, les aidants informels sont donc davantage exposés aux discriminations.**



© Gilles Lougasset - Fotolia.com

## Aujourd'hui, les entreprises ont des pratiques diverses

- **Des pratiques discriminatoires.** Les salariés aidants, du fait de leur rôle supplémentaire entraînant fatigue, stress, ou du fait de leur investissement éventuellement moindre dans leur travail peuvent être désavantagés en termes de salaire et de progression de carrière.
- **Une apparente neutralité.** Parce qu'il renvoie le rôle d'aidant à la « sphère privée », l'employeur considère qu'il n'a pas à prendre de dispositions particulières en faveur des aidants.
- **Un engagement limité.** L'employeur reconnaît l'empiètement fréquent du rôle d'aidant sur le travail. Il peut alors apporter une forme d'aide sur le mode de l'arrangement informel et dérogatoire avec le risque de provoquer une situation inconfortable de dépendance et un devoir de reconnaissance.
- **Une forme de légalisme.** L'employeur applique strictement les dispositions du Code du travail favorables aux aidants, ce qui peut être vu comme un progrès.
- **Une mise à contribution des autres salariés.** L'employeur organise une redistribution d'une partie des congés des salariés non-aidants au profit des aidants, sur la base du volontariat. Cette aide se fait sans effort financier particulier de la part de l'employeur.
- **Un transfert de ressources de l'entreprise au profit des aidants.** Ce transfert peut se faire sous forme de subvention à une structure particulière dédiée à l'aide aux aidants (association ou autre).

Ces différences de pratiques entre les entreprises sont liées, d'une part, au niveau d'exposition à la concurrence et, d'autre part, à la taille qui peut jouer de façon positive ou négative. C'est dans les grandes entreprises que se trouvent les pratiques actives (engagement limité, mise à contribution des salariés et transfert de ressources de l'entreprise) mais c'est aussi dans celles-ci que les cas de discriminations sont le plus souvent observés du fait d'une gestion bureaucratique ignorant le phénomène social d'aide à un proche. Ces pratiques actives sont fonction du nombre de salariés aidants, qui lui-même dépend du taux de féminisation.

Généralement les situations des salariés qui ont la charge d'enfants malades ou handicapés sont mieux prises en compte que celles des aidants de personnes âgées.

Voir les résultats du programme soutenu par le FSE « Lutter contre les discriminations au travail : maintien ou accès au travail pour les aidants bénévoles » sur les sites [www.ldh-france.org](http://www.ldh-france.org) ou [www.aveclesaidants.fr](http://www.aveclesaidants.fr)

## Que peut faire l'entreprise pour les aidants ?

L'entreprise peut contribuer à la conciliation de la vie professionnelle et du rôle d'aidant.

Les employeurs doivent prendre en compte le fait que les aidants salariés seront de plus en plus nombreux (ils sont environ 4 millions actuellement). Il est donc essentiel de rendre l'environnement professionnel plus attentif aux aidants.

### Des mesures utiles à tous « gagnant-gagnant »

- Il est essentiel de libérer la parole lors d'échanges et de débats afin que l'aidant, qui en général n'a pas été préparé à ce rôle, puisse « avouer » que ce rôle lui impose des contraintes et pratiquement une double journée de travail. Il faut permettre à tous, collègues ou hiérarchie, de mieux comprendre les difficultés des aidants afin d'instaurer un dialogue sur des solutions possibles.
- La mise en valeur des compétences acquises par les aidants informels pourrait être un apport pour l'entreprise et non un problème. La valorisation, dans le cadre de l'entreprise, des qualités et des compétences que ces fonctions supposent serait prise en compte par l'entreprise de façon positive dans le déroulement de carrière.



## En pratique l'entreprise peut

- **Informé ou aider à trouver les informations sur les mesures qui peuvent permettre de s'organiser et de faire face à cette situation plus sereinement.** Les renseignements nécessaires aux besoins de la personne en perte d'autonomie sont difficiles à obtenir et éparés, notamment en ce qui concerne les différents systèmes de prise en charge de la vie quotidienne, leur coût et les aides disponibles. Il peut être utile pour l'employeur de faire connaître les Centres locaux d'information et de coordination (Clic) et les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) qui donnent de nombreuses informations.
- **Sensibiliser les médecins du travail aux problèmes de santé des aidants, dont en général l'état de santé est significativement dégradé par rapport au reste de la population.**
- **Aller au-delà de la simple information en mettant en place des permanences de « cases-managers ».** Ils peuvent accompagner l'aidant dans tous les aspects de la prise en charge de l'aidé et sont à même de lui proposer des solutions organisées, **y compris les solutions de répit.**
- **Permettre une certaine souplesse horaire et des aménagements du temps de travail** afin de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et le rôle d'aidant. Lorsque c'est possible, des temps de télé-travail peuvent être proposés. Lors-

qu'il est sollicité, la possibilité de travail à temps partiel doit être étudiée.

- **Développer une polyvalence spécifique à l'intérieur de l'entreprise** pour faciliter la prise en charge ponctuelle d'un poste par un autre salarié.
- **Examiner, en concertation avec les partenaires sociaux, les possibilités de dons de jours de repos (congés, RTT...)** aux aidants informels et **d'abondement par l'entreprise** de ce capital temps mis à disposition de façon volontaire par les salariés.
- **Faire bénéficier les aidants des services d'assistance à la vie quotidienne** (services de conciergerie : pressing, livraison des courses, etc.), et développer le bénéfice de chèques emploi service universel (Cesu).
- **Organiser de véritables transferts de ressources par des congés rémunérés**, en subventionnant des associations d'aidants, ou en conservant les droits à la retraite durant les congés des aidants.



© Syda Productions - Fotolia.com

## Que prévoit la législation pour aider les aidants ?

### Les possibilités de congés

- **Le congé de solidarité familiale** instauré par la loi 2003-775 (du 21 août 2003). Tout salarié, dont un ascendant, descendant, frère ou sœur ou autre personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital peut bénéficier d'un congé d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Le salarié bénéficie d'une indemnité de 54,17 € par jour, soit 1 137,57 € maximum par mois.
- **Le congé de soutien familial** institué par la loi n° 2010-209 (du 2 mars 2010). Tout salarié (ayant une ancienneté minimale de deux ans), dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, a le droit de bénéficier d'un congé de soutien familial, non indemnisé, d'une durée de trois mois, renouvelable pour un an maximum sur l'ensemble de la carrière. Avec l'accord de l'employeur, il peut être transformé en périodes de temps partiel. Ce droit peut bénéficier aux salariés ayant été désignés comme personnes de confiance par une personne dépendante.



© Philidor - Fotolia.com

- **Le congé de présence parentale** prévu aux articles L1225-62 à L1225-65 du Code du travail. Il permet de bénéficier d'une réserve de jours de congé utilisée par le salarié afin de s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés (soit 14 mois) par enfant. Il peut être prolongé si l'état de santé de l'enfant le justifie. Il peut être pris en une ou plusieurs fois. Le salarié peut obtenir une allocation journalière de 50,75 € par jour soit 1 116,50 € maximum par mois.

## Les possibilités de formations

La loi n° 2009-879 dite « Hôpital, patients, santé et territoires », a prévu que la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) assure le financement des dépenses de formation des aidants, notamment dans le cadre du Plan Alzheimer. Elle met en place un volet de formation de 2 jours par an pour les aidants avec une aide financière à la reprise du travail évaluée

à 1 000 € (est aussi prévu le suivi sanitaire des aidants). Réparties en plusieurs modules et répondant à une logique de proximité, ces formations permettent à l'aidant de construire un projet de vie avec le malade, tout en se préservant. Elles donnent notamment des informations sur la maladie et sur les troubles qu'elle entraîne.

## Une jurisprudence contre les discriminations

En 2006, la Cour de justice européenne a déclaré que la directive 2000-78 du 27 novembre 2000, en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, protégeait non seulement les personnes handicapées de la discrimination

directe, mais aussi les employés discriminés en raison des relations avec une personne handicapée. Les aidants qui s'estiment discriminés peuvent faire valoir leurs droits en s'appuyant sur cette jurisprudence.



## Quelles solutions ailleurs en Europe ?

Les dispositifs de prise en charge de la dépendance varient en Europe, et la nécessité pour les proches de s'investir dans un rôle d'aidant n'est pas toujours aussi forte.

Le problème des discriminations au travail se pose essentiellement dans les pays où l'aide informelle est une composante indispensable et complémentaire au travail des professionnels, alors que les mesures d'aides aux aidants informels restent insuffisantes au regard de leurs besoins.

La première solution pour éviter les discriminations des aidants dans l'entreprise est donc la prise en charge des personnes dépendantes (différents soins et accompagnement), par les pouvoirs publics (Etat ou collectivités territoriales) réduisant de façon notable la charge qui pèse sur les aidants informels. Ils n'assurent alors que des tâches ponctuelles, la quasi-totalité de l'aide est ainsi professionnalisée et prise en charge par la collectivité. Il n'y a donc plus de problème de conciliation entre le temps de travail et le temps consacré au rôle d'aidant. Cependant, ces systèmes ont un coût très élevé, et leur pérennité nécessite une recherche de financements spécifiques pour faire face aux évolutions démographiques. Le maintien à domicile, avec une complémentarité entre



© Freshidea - Fotolia.com

aide professionnelle et aide familiale, pourrait contenir les dépenses liées à la prise en charge de la dépendance des personnes âgées. Cette complémentarité ne pourra se développer qu'avec des mesures de conciliation entre vie professionnelle et rôle d'aidant qui pourront éviter les discriminations au travail et la pénalisation des aidants dans leur vie professionnelle.

Certaines formes de management, indépendamment d'une politique spécifique de conciliation entre le travail et le rôle d'aidant informel, permettent aux salariés d'assumer plus facilement leurs obligations sans avoir à se déclarer en tant qu'aidants : la souplesse dans les horaires, le télétravail, les services proposés aux salariés de l'entreprise.

## Des sites pour vous informer

[www.clic-info.personnes-agees.gouv.fr](http://www.clic-info.personnes-agees.gouv.fr)

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

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

[www.prochedemalade.com](http://www.prochedemalade.com)

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

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

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

[www.una.fr/accueil.html](http://www.una.fr/accueil.html)

[www.agevillage.com](http://www.agevillage.com)

[www.servicesalapersonne.gouv.fr/ANSP.cml](http://www.servicesalapersonne.gouv.fr/ANSP.cml)

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

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

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

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

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

[www.afm-france.org](http://www.afm-france.org)

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

[www.apf.asso.fr](http://www.apf.asso.fr)

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

[www.compagnons.com](http://www.compagnons.com)

[www.famidac.net](http://www.famidac.net)

© Alexander Praths - Fotolia.com





*Ligue des droits de l'Homme*

138 rue Marcadet  
75018 Paris

Tél. (33) 01 56 55 51 00

Fax (33) 01 42 55 51 21

[ldh@ldh-france.org](mailto:ldh@ldh-france.org)

[www.ldh-france.org](http://www.ldh-france.org)



Cette publication  
est cofinancée  
par l'Union européenne