

Quelles sont les solutions administratives quand un proche est malade ?

Il s'agit d'un sujet délicat, mais il est très important, pour Solidaires, d'être informé des droits dans cette situation difficile à vivre. Relativement peu de personnes le savent, mais il existe des droits particuliers à utiliser lorsqu'un·e proche est malade.

Selon le souhait de l'agent·e et la gravité de la situation il existe plusieurs dispositifs mis en place par l'administration.

[Guide ministériel du proche aidant](#) (octobre 2021)

Le congé de solidarité familiale

[Article L633-1 à L633-4 du Code de la Fonction Publique](#)

Le congé de solidarité familiale permet aux fonctionnaires et contractuel·les d'assister un de leurs proches (ascendant·e, descendant·e, frère, sœur, personne partageant le domicile de l'agent·e ou personne ayant désigné l'agent·e comme personne de confiance) souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital.

Il est accordé sur demande écrite et ne peut pas excéder six mois.

Il est accordé pour une période maximale de trois mois, renouvelable une fois. Il peut être accordé pour une période continue, ou par périodes fractionnées de sept jours consécutifs (dont les durées cumulées ne peuvent pas être supérieures à six mois), ou encore sous la forme d'un service à temps partiel à 50%, 60%, 70% ou 80% pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Le congé prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent·e.

Lorsqu'un·e fonctionnaire stagiaire bénéficie d'un congé de solidarité familiale son stage est prolongé et sa date de titularisation reportée d'autant de jours de congés accordés.

L'agent·e peut bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement si la personne est en fin de vie. Elle est de 56,33 € par jour pendant 21 jours maximum en cas de cessation totale d'activité, et de 28,17 € par jour pendant 42 jours maximum en cas de temps partiel (quelle que soit la quotité de travail choisie).

La démarche

L'agent·e doit adresser à son administration une [demande écrite de congé de solidarité familiale](#), accompagnée du formulaire [Cerfa n°14555*01](#) de demande d'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. La demande doit préciser les éléments suivants :

- Attestation du·de la médecin traitant de la personne malade.
- Nombre de journées d'allocation demandées.
- Nom, prénom et numéro de sécurité sociale de la personne accompagnée et les coordonnées de son organisme de sécurité sociale.
- Nom des éventuels autres bénéficiaires de l'allocation d'accompagnement et la répartition des allocations journalières entre chacun(e) d'eux.
- Le nombre total d'allocations journalières des différents bénéficiaires ne peut pas être supérieur au nombre de jours maximum autorisés.

L'administration demande ensuite l'accord de l'organisme d'assurance maladie de la personne accompagnée sur la demande. Le versement des allocations journalières commence à la fin du mois pendant lequel l'organisme a donné cet accord.

Situation administrative de l'agent·e

Le congé est considéré comme un temps de service effectif. Il est donc pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Pour les fonctionnaires stagiaires, le stage est prolongé du nombre de jours de congé pris. Le congé de solidarité familiale n'a pas de conséquences sur le nombre de jours de congés annuels. Les agent·es bénéficiant de ce congé subissent une proratisation de leurs jours de RTT. La période de congé peut être prise en compte pour le calcul de la pension de retraite si l'agent·e règle ses cotisations à la fin du congé.

Le congé de proche aidant

[Article L634-1 à L634-4 du Code de la Fonction Publique](#)

Le congé de proche aidant permet de cesser temporairement son activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie particulièrement grave (conjoint·e, ascendant·e, descendant·e ou enfant, frère, sœur, personne partageant le domicile ou personne ayant des liens étroits).

Le congé est d'une durée maximale de trois mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut être pris sous forme fractionnée par période d'au moins une journée ou pris sous la forme d'un temps partiel.

Il peut être mis fin au congé, en cas de décès de la personne aidée, son admission dans un établissement, en cas de diminution important des ressources du fonctionnaire, de recours à un service d'aide à domicile, ou d'un congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

L'administration ne peut pas refuser ce congé.

La démarche

La [demande initiale](#) de congé doit être présentée par écrit au moins 1 mois avant le début du congé et doit préciser les dates prévisionnelles de congé et la manière dont le congé va être pris. La demande de renouvellement doit être présentée par écrit au moins 15 jours avant la fin du congé.

Les pièces justificatives suivantes doivent être jointes à la demande :

- Déclaration sur l'honneur du lien familial ou étroit avec la personne aidée.
- Déclaration sur l'honneur attestant ne pas avoir eu recours, au cours de sa carrière, à un congé de proche aidant, ou préciser sa durée si un tel congé a déjà été pris.
- Copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % si la personne aidée est un·e enfant ou un adulte handicapé·e.
- Si la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, copie de de la décision d'attribution de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille AGGIR.

Les dates prévisionnelles du congé et les conditions d'utilisation du congé peuvent être modifiées. Dans ce cas, l'administration doit en être informée, au moins 48 heures à l'avance.

En cas d'urgence, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai dans les cas suivants :

- Dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée.
- Situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant.
- Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Les dates prévisionnelles et/ou les conditions d'utilisation du congé peuvent aussi être modifiées sans délai dans ces 3 cas. Il est alors nécessaire de transmettre, sous 8 jours, à l'administration le certificat médical ou l'attestation qui justifie de cette situation.

Situation administrative de l'agent-e

Pendant le congé de proche aidant, l'agent-e n'est pas rémunéré. La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

Attention : l'agent-e reste affecté-e sur son emploi pendant le congé. Par contre, si l'emploi est supprimé ou transformé, la réaffectation se fera dans un emploi correspondant à son grade au plus proche de son ancien lieu de travail.

Allocation journalière du proche aidant (AJPA) par la CAF.

L'agent n'est pas rémunéré pendant ce congé mais peut bénéficier de l'AJPA. La demande se fait au moyen de [l'imprimé](#) accompagné d'une attestation de l'employeur stipulant que vous bénéficiez de ce congé.

Le montant de cette allocation s'élève à 43,87 € par jour si l'on vit en couple et à 52,13 € si l'on vit seul-e.

Il ne peut-être perçu, au maximum, 22 AJPA par mois (soit 965,14 euros ou 1146,86 euros).

Si le congé est pris sous forme de temps partiel, le montant mensuel de l'AJPA est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées au cours du mois.

En cas de décès de la personne aidée, l'AJPA continue d'être versée pour les jours non travaillés pris au cours du mois du décès.

S'il est mis fin de façon anticipée au congé en cas de décès de la personne accompagnée, il faudra demander à la CAF la cessation du versement de l'AJPA à partir du jour suivant le décès.

Le temps partiel pour donner des soins à son-sa conjoint-e, à un-e enfant à charge ou à un-e ascendant-e

[Article L612-1 à L612-15 du Code de la Fonction Publique](#)

[Article 1-2 du décret 82-624 du 20 juillet 1982](#)

Lorsque l'agent-e a son-sa conjoint-e, un-e enfant à charge ou un ascendant-e atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, il-elle bénéficie d'une autorisation d'accomplir un service à temps partiel accordée de plein droit.

Cette forme de temps partiel est ouverte aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux contractuel-les employé-es depuis plus d'un an à temps plein ou en équivalent temps plein. L'autorisation de temps partiel de droit pour donner des soins est subordonnée à la production d'un certificat médical émanant d'un-e médecin. Ce certificat médical doit être renouvelé tous les six mois.

L'agent-e devra également produire un document attestant du lien de parenté l'unissant à son enfant ou à son ascendant-e (original ou copie du livret de famille) ou de la qualité du conjoint-e (copie de l'acte de mariage, du PActe Civil de Solidarité, certificat de concubinage établi en mairie ou déclaration écrite sur l'honneur, pour cet état, avec copie d'une facture attestant de l'adresse commune).

S'agissant du bénéfice du temps partiel pour s'occuper d'un conjoint(e) ou d'un ascendant(e) handicapé(e), il est subordonné à la détention de la carte d'invalidité et / ou au versement de l'allocation pour adultes handicapés et / ou de l'indemnité compensatrice pour tierce personne. S'agissant du bénéfice du temps partiel pour s'occuper d'un enfant handicapé, il est

subordonné au versement de l'allocation d'éducation spéciale.

Le traitement versé pour un temps partiel de droit donner des soins est le même que pour un temps partiel sur autorisation.

La disponibilité pour donner des soins à un proche

[Article 47 1°bis du décret 85-986 du 16 septembre 1985](#)

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier de ce dispositif.

La mise en disponibilité pour donner des soins à un proche (c'est à dire au-à la conjoint·e, au partenaire avec lequel il-elle est lié·e par un PACS, à un·e enfant ou à un·e ascendant·e victime d'accident ou de maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne) est accordée de droit, sur demande écrite, accompagnée des justificatifs médicaux.

Elle est accordée par période maximale de trois ans, renouvelable sans limitation tant que les conditions d'obtention demeurent (en l'espèce, état médical du-de la malade, de l'accidenté·e ou de la personne atteinte du handicap).

Le-la fonctionnaire mis en disponibilité doit justifier à tout moment que son activité ou sa situation correspond réellement aux motifs pour lesquels il-elle a été placé dans cette position.

Le-la fonctionnaire doit faire connaître à l'administration sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer, trois mois au moins (dans la FPE et la FPT) ou deux mois au moins (dans la FPH) avant l'expiration de la disponibilité.

Démarche

La demande de disponibilité doit être présentée deux mois au moins avant la date d'effet, accompagnée des justificatifs utiles (copie du livret de famille, certificat médical, ...).

Durant la disponibilité, le-la fonctionnaire perd ses droits à rémunération et à avancement et n'acquiert plus de droit à pension. Il-Elle peut être remplacé·e dans son emploi si l'interruption excède trois mois. Il-Elle ne peut pas faire acte de candidature aux concours internes. Par ailleurs, le temps passé en disponibilité n'est pas considéré comme du temps de « service effectif », lorsque les statuts particuliers exigent une durée minimale de service pour l'inscription à un concours ou l'accès au grade supérieur.

Le congé non rémunéré pour motif familial

Ce dispositif est spécifique aux fonctionnaires stagiaires et aux contractuel·les. Il remplace en quelque sorte la disponibilité pour donner des soins à un·e proche, dont ils et elles ne peuvent bénéficier). Il s'agit d'un congé pour donner des soins à un·e enfant à charge, ou au-à la conjoint·e, ou au partenaire lié par un PACS, ou à un·e ascendant·e à la suite d'un accident ou d'une maladie grave.

Pour les stagiaires, la durée maximale de ce congé est d'un an, renouvelable deux fois.

Les contractuel·les, employé·es de manière continue depuis plus d'un an, ont droit sur demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale de trois ans, renouvelable sans limitation.

Les dispositifs liés à la maladie ou au handicap d'un·e enfant

Congé de présence parentale

[Article L632-1 à L632-4 du Code de la Fonction Publique](#)

Le congé de présence parentale est ouvert à l'agent·e dont l'enfant nécessite des soins contraignants et la présence soutenue d'un des parents, en raison d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap.

La durée du congé de présence parentale est de 310 jours ouvrés maximum (environ 15 mois) sur une période de 36 mois (3 ans), pour un·e même enfant et une même pathologie (maladie, handicap,...).

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois. Les jours ne sont pas fractionnables. Il est attribué pour une période initiale définie par le-la médecin qui suit l'enfant, en fonction des soins dont l'enfant a besoin. Cette période peut être inférieure à 310 jours.

À la fin de cette période, le congé peut être prolongé ou rouvert, sur présentation d'un certificat médical, pour une nouvelle période et dans les mêmes conditions (310 jours sur 36 mois).

Une fois les 310 jours pris, l'agent·e doit attendre la fin des 36 mois pour redemander un congé, sauf s'il s'agit d'une autre pathologie. Dans ce cas, un nouveau droit de 310 jours est ouvert.

À la fin des 36 mois, l'agent·e peut bénéficier d'un nouveau congé si l'enfant a toujours besoin de soins contraignants et d'une présence parentale.

Lorsque la durée du congé dépasse 6 mois consécutifs, l'agent·e doit fournir tous les 6 mois à l'administration un certificat médical attestant la pathologie de l'enfant.

A l'issue de son congé ou en cas de diminution des ressources du ménage ou en cas de décès de l'enfant, le-la fonctionnaire est réintégré·e de plein droit dans son corps d'origine. Il-Elle est réaffecté·e dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne pourrait lui être proposé, le-la fonctionnaire est affecté·e dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. A sa demande, il-elle peut également être affecté·e dans un emploi le plus proche de son domicile.

La démarche

Pour bénéficier de ce congé, le-la fonctionnaire doit faire une demande écrite dans un délai minimum de 15 jours avant le début du congé accompagnée d'une attestation du-de la médecin traitant de l'enfant certifiant que la gravité de son état de santé rend nécessaire la présence de l'un de ses parents auprès de lui-d'elle pendant une période déterminée.

L'agent·e doit indiquer les dates et la durée du congé qu'il-qu'elle souhaite prendre. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé peut débuter à la date de la demande et l'agent·e transmet dans les 15 jours le certificat médical.

Si l'agent·e souhaite prolonger son congé ou transformer son congé en activité à temps partiel, il-elle devra en avvertir son service gestionnaire par écrit, selon les mêmes modalités que lors de la première demande et ce dans le délai d'un mois avant le terme de la période initiale.

Les non titulaires et les fonctionnaires stagiaires ont droit au congé de présence parentale dans les mêmes conditions que les titulaires.

Une allocation de présence parentale a été instaurée parallèlement à ce nouveau congé pour compenser en partie la perte de revenu supportée par les parents, il s'agit de [l'allocation journalière de présence parentale \(AJPP\)](#) versée par la CAF.

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour le calcul des droits à avancement, promotion et formation du-de la fonctionnaire. De même, elles sont prises en compte pour déterminer les avantages liés à l'ancienneté pour les contractuel-les.

Pour le-la fonctionnaire stagiaire, le stage est prolongé du nombre de jours de congé de présence parentale pris.

Autorisations d'absence pour soigner un·e enfant malade ou en assurer momentanément la garde

Selon la [Circulaire n°1475 du 20/07/1982](#) des autorisations d'absence peuvent être accordées par les chef-fes de service pour soigner un·e enfant malade de moins de seize ans ou un·e enfant handicapé·e (sans limite d'âge) ou en assurer momentanément la garde.

Ces autorisations d'absence sont limitées à une fois la durée des obligations hebdomadaires de service plus un jour par année civile (soit 6 jours pour un temps complet, 5 jours pour un temps partiel à 80% sur 4 jours). Dans le cas d'un temps partiel réduit de manière journalière il est appliqué la même quotité que pour une personne à temps complet.

L'agent·e qui assume seul la charge de l'enfant ou dont le-la conjoint·e ne bénéficie, pour sa part, d'aucune autorisation d'absence pour soigner son enfant ou pour en assurer momentanément la garde (attestation de l'employeur du-de la conjoint·e peut bénéficier d'autorisations doubles soit 12 jours maximum pour un·e agent·e à temps plein.

Lorsque les deux parents sont agent·es de l'État, les autorisations d'absence susceptibles d'être accordées à la famille peuvent être réparties entre eux à leur convenance, compte tenu de la quotité de temps de travail de chacun·e d'eux.

En fin d'année, en cas de dépassement de la durée maximum individuelle pour l'un·e des deux, il faudra fournir à sa hiérarchie une attestation provenant de l'administration dont relève son-sa conjoint·e, indiquant le nombre de jours d'autorisation d'absence dont il-elle a bénéficié·e ainsi que la quotité de temps de travail qu'il-elle effectue. Si les autorisations d'absence susceptibles d'être accordées à la famille ont été dépassées, une imputation est opérée sur les droits à congé annuel ou jours RTT de l'année en cours ou de l'année suivante.

Le-La fonctionnaire dont le-la conjoint·e n'exerce pas de profession ne peut bénéficier de telles autorisations d'absence, sauf en cas de recherche d'emploi et s'il-si elle est dans l'impossibilité de garder son enfant (présentation d'un justificatif du pôle emploi).

Ces autorisations d'absence sont accordées par demi-journée au minimum et par famille, quel que soit le nombre d'enfants. Elles ne peuvent pas être reportées à l'année suivante.

Elles sont accordées au vu d'un certificat médical ou de toute autre pièce justifiant la présence d'un des parents auprès de l'enfant.

Dans le cas où un seul conjoint bénéficierait de ces autorisations d'absence, celles-ci peuvent être portées à 15 jours consécutifs si elles ne sont pas fractionnées.

Autorisations d'absence accordées aux parents d'enfants gravement handicapés

Les parents d'enfants gravement handicapés bénéficient des dispositions de la [Circulaire n°1475 du 20 juillet 1982](#) précitée. Un contingent supplémentaire d'autorisations d'absence leur est accordé. Il est fixé à un nombre de jours correspondant à une fois les obligations hebdomadaires de travail de l'agent·e plus un jour, soit 6 jours supplémentaires pour une personne travaillant à temps plein.

Lorsque l'agent·e assume seul·e la charge de l'enfant, le contingent supplémentaire est fixé, dans ce cas, à un nombre de jours correspondant à deux fois les obligations hebdomadaires de travail plus deux jours.

Lorsque la charge de l'enfant est assumée par un ménage composé de deux agent·es du Ministère, la durée des autorisations spéciales d'absence supplémentaires, pour ce ménage, s'élève à deux fois les obligations hebdomadaires plus deux jours. La répartition entre les conjoint·es se fait à leur convenance.

Les autorisations spéciales d'absence peuvent être fractionnées en demi-journées, voire en heures, afin de permettre aux parents de concilier les intérêts du service et ceux des enfants, notamment lorsqu'ils doivent en fin et en début de semaine aller chercher l'enfant et le raccompagner dans le centre où il se trouve habituellement, ou encore le conduire à des séances de rééducation ou de soins et l'y assister.

Enfin, concernant les congés annuels, priorité est accordée aux agent-es parents d'enfants gravement handicapés selon deux critères :

- ⇒ L'enfant est soit titulaire d'une carte d'invalidité (handicap à 80 %) soit placé dans un centre.
- ⇒ Le centre ferme pour une certaine durée lors des petites ou grandes vacances, ce qui impose aux parents de reprendre leur enfant.

Des autorisations spéciales d'absence sont susceptibles d'être accordées aux parents d'enfant handicapés, élu-es représentant-es des parents dans les conseils d'administration ou les conseils de maison des établissements médico-éducatifs.

Autorisations d'absence pour le-la fonctionnaire cohabitant avec une personne atteinte de maladie contagieuse

Une autorisation d'absence est accordée au-à la fonctionnaire cohabitant avec une personne atteinte de variole, de diphtérie ou de méningite cérébro-spinale, pour en éviter la propagation, lorsque les mesures prophylactiques se révèlent insuffisantes ([Instruction n°7 du 23 mars 1950](#)).

	Parent / conjoint-e gravement malade (cancer / fin de vie)	Parent / conjoint-e malade ou handicapé-e	Proche atteint de méningite cérébro-spinale	Enfant malade momentanément	Enfant gravement malade /accidenté / handicapé
Congé de solidarité familiale Indemnisation possible : si la personne est en fin de vie, allocation journalière d'accompagnement Durée maximale : 6 mois	X	X Condition : pronostic vital engagé	X Condition : pronostic vital engagé		X Condition : pronostic vital engagé
Congé de proche aidant	X	X			X
Temps partiel pour donner des soins Indemnisation possible : non, traitement seul Durée maximale : illimitée	X Condition : production d'un certificat médical tous les 6 mois	X Condition : production d'un certificat médical tous les 6 mois			X Condition : production d'un certificat médical tous les 6 mois
Disponibilité pour donner des soins à un proche Indemnisation possible : non Durée maximale : illimitée	X Conditions : être titulaire + justificatifs médicaux	X Condition : être titulaire + justificatifs médicaux		X Condition : être titulaire + justificatifs médicaux	X Condition : être titulaire + justificatifs médicaux
Congé non-rémunéré pour motif familial Indemnisation possible : non Durée maximale : 3 ans pour les stagiaires, illimitée pour les contractuels	X Conditions : être stagiaire ou contractuel + justificatifs médicaux	X Conditions : être stagiaire ou contractuel + justificatifs médicaux		X Conditions : être stagiaire ou contractuel + justificatifs médicaux	X Conditions : être stagiaire ou contractuel + justificatifs médicaux
Autorisation d'absence pour le fonctionnaire cohabitant avec une personne contagieuse Indemnisation : paye normale Durée maximale : durée du risque contagieux			X Condition : justificatif médical pour maladie contagieuse	X Condition : justificatif médical pour maladie contagieuse	X Condition : justificatif médical pour maladie contagieuse
Autorisations d'absence accordées aux parents d'enfants gravement handicapés Indemnisation : paye normale Durée maximale : 6 jours				X Condition : justificatif médical	X Condition : justificatif médical