

Aidants familiaux: le travail et donc l'entreprise comme vecteur de progrès social



Face aux difficultés rencontrées par les aidants familiaux, il est primordial de développer des dispositifs de soutien et d'accompagnement. Dans cette démarche, les entreprises pourraient jouer un rôle particulièrement important en acceptant de négocier des accords visant à proposer un mieux à l'existant. Après avoir rappelé les limites des possibilités actuelles prévues par le Code du travail, Matthieu Trubert esquisse les contours de ce que pourrait être une conception large et protectrice du «proche accompagnant» en adéquation avec les besoins de nos sociétés.

Dans un contexte où les personnels soignants qualifiés sont en diminution alors que le nombre de patients est en augmentation, la question des soins déborde naturellement sur la famille et les proches, communément appelés les aidants familiaux. Pour autant, ces derniers ne sont pas uniquement concernés par les personnes âgées en situation de dépendance, qu'elle soit physique ou cognitive : enfants et adultes de tous âges sont également et malheureusement touchés par la maladie ou le handicap, qui peut être incapacitant. Ils ont besoin d'une aide non seulement importante, mais aussi très régulière, tant pour le suivi des soins que pour les gestes du quotidien. Concernant l'enfant, le modèle archaïque de notre société avait une réponse toute faite : la mère s'arrêtait de travailler pour s'en occuper. Nous avons commencé à passer à autre chose et c'est tant mieux. Concernant l'adulte, la solution était déjà plus complexe, impliquant davantage le conjoint – voire les enfants – que des parents potentiellement déjà âgés.

Dans tous les cas, la société est contrainte de s'adapter puisqu'elle a déjà globalement et fondamentalement changé dans sa structuration familiale : il y a désormais en France de plus en plus de ménages, qui sont de plus en plus petits, avec une hausse substantielle du nombre de familles monoparentales ou recomposées[1].

Autre changement : la hausse des affections, notamment cardiaques et respiratoires, liées à la pollution de l'air urbain[2], ou encore celles – transmissibles à la descendance – qui sont liées aux perturbateurs endocriniens[3]. Ce sont des affections environnementales qui peuvent paraître exagérées ou à la mode, mais dont l'impact est pourtant réellement fort, avec des affections lourdes, qui touchent toutes les tranches d'âges et toutes les structures familiales.

L'impact de la maladie sur le travail des aidants

Pour les aidants familiaux, si leur vie est impactée par le souci causé par la maladie ou le handicap du proche, leur travail l'est tout autant. *A priori* source principale de revenus, pilier de la vie sociale et de l'épanouissement personnel, il fait difficilement bon ménage avec les contraintes des aidants familiaux. Pourtant, le champ lexical du monde du travail est de plus en plus enrichi – d'aucuns diraient parasité, mais c'est un autre débat – d'un verbiage cherchant à le faire paraître sous son meilleur jour : entreprise agile, entreprise libérée, flexibilité, bien-être au travail, etc. Des mots certes attirants, mais dont les concepts sous-jacents se heurtent à deux problématiques majeures. Ils sont plutôt destinés aux entreprises de type service et au modèle de salariat de type cadre au forfait jour qui – rappelons-le – est en théorie autonome dans l'organisation de son temps de travail. Ils ne sont donc pas vraiment destinés aux catégories socio-professionnelles non cadres, ni aux entreprises de type industrie. Qui plus est, le contrat de travail, qui prescrit les droits et devoirs des deux parties, employeur et employé, a plutôt tendance à aller dans le sens du lien de subordination et donc de l'entreprise.

Faire de l'aidant un proche accompagnant

Que propose aujourd'hui le Code du travail ?

Pour une entreprise lambda, il offre à l'heure actuelle des possibilités encore trop limitées. Les congés pour maladie d'un enfant, tels que décrits dans l'article L1225-61 du Code du travail, concernent les enfants à charge de moins de seize ans. Ils sont d'au-mieux cinq jours sans être rémunérés. Le congé de présence parentale, tel que décrit dans l'article L1225-62 du Code du travail, propose jusque trois cent dix jours ouvrés sur une période de trois ans. Concernant les enfants à charge de moins de vingt ans, il n'est lui aussi pas rémunéré et impose même la suspension du contrat de travail, sans garantie de retrouver le même poste à la fin du congé. Plus récent, le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade, tel que décrit dans l'article L1225-65-1 du Code du travail, apporte une avancée significative, dans le sens où le bénéficiaire conserve sa rémunération et voit son absence assimilée à une période de travail effectif. Mais il ne concerne toujours que l'enfant à charge de moins de vingt ans. Notons que la notion d'enfant à charge, au sens de

l'article L513-1 du Code de la Sécurité sociale, est assez restrictive, car elle implique la charge effective et permanente de l'enfant.

Comment l'entreprise peut-elle alors favoriser les aidants familiaux ?

En l'état actuel des choses, il apparaît clairement qu'il est du ressort de l'entreprise de s'inscrire dans une démarche active de soutien aux aidants familiaux, en ouvrant la négociation d'un accord.

Un tel accord d'entreprise, a-t-il vocation à se substituer au Code du travail ? Non. Comme tout accord d'entreprise, il a pour vocation d'aller dans le sens de l'ordre public social. Il doit donc proposer un mieux à l'existant, en étendant les dispositifs actuels, pour dépasser les limitations du Code du travail qui sont, comme déjà souligné, de trois sortes pour l'aidant familial : le lien avec la personne à aider, la rémunération, ainsi que le nombre de jours de congé.

De surcroît, pour donner tout son sens au concept d'aidant familial, la personne à aider et le lien entre celle-ci et l'aidant familial ne doivent pas se limiter à l'enfant à charge. Le dispositif doit s'étendre à toute personne de nature à faire de l'aidant familial un « proche accompagnant ». Il doit donc également concerner les adultes, quels que soient le lien de parenté ou le type d'union entre la personne à aider et l'aidant. Il pourrait ainsi s'appliquer autant à son conjoint qu'à son concubin, son partenaire lié par un PACS, son ascendant, son descendant, un enfant dont il assume la charge, son collatéral jusqu'au quatrième degré, y compris jusqu'au quatrième degré de son conjoint, etc.

Pour s'inscrire pleinement dans la société actuelle et lutter contre l'isolement des personnes âgées et en situation de handicap, il convient d'aller encore plus loin. Le statut de « proche accompagnant » pourrait s'appliquer pour toute personne qui aide une personne âgée ou handicapée avec laquelle celui-ci réside, entretient des liens étroits et stables, et plus généralement pour laquelle il accomplit de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Le nécessaire maintien de la rémunération

Il est évidemment nécessaire de maintenir la rémunération de l'aidant familial, afin de ne pas ajouter la double peine du manque à gagner au fait qu'accompagner un proche est déjà consommateur en temps, en énergie, bien souvent en argent également. Ceci d'autant moins que nous avons vu que le nombre de familles monoparentales est en augmentation : la perte du salaire créerait donc une discrimination par rapport aux aidants familiaux ayant la chance de pouvoir s'appuyer sur les revenus du conjoint, ne serait-ce que temporairement.

On peut d'ores et déjà discerner que l'accord d'entreprise en question peut donc être de type « Qualité de Vie au Travail », « Diversité et Inclusion », ou même « Égalité Professionnelle » ; peu importe, du moment que le contenu s'y trouve.

Enfin, sur la question du nombre de jours de congé, l'accord doit apporter une réponse aux limitations du Code du travail en termes de granularité, progressivité et flexibilité, afin de couvrir tous les besoins : besoin ponctuel sur une durée relativement courte, mais continue, ou besoin ponctuel sur une durée relativement longue, mais discontinue. Il faudrait que les congés s'adaptent au plus près des besoins de l'accompagnant.

Le besoin de créer un congé de proche accompagnant

Dès lors, un bon exemple à suivre joue sur deux tableaux. Il convient, d'une part, d'améliorer le don de jours de repos en l'étendant au proche, tel que défini précédemment, atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

D'autre part, il faut créer un congé de proche accompagnant, jusqu'à quatre semaines par année calendaire,

rémunéré à cent pour cent. Ce congé concernerait toujours un proche, tel que défini précédemment, nécessitant des soins médicaux importants ou un traitement lourd. Sont alors concernés les maladies, blessures, handicaps, états physique ou mental impliquant, entre autres :

- toute période d'incapacité ou de traitement avec admission dans un hôpital, une clinique, une unité de soins palliatifs ou une résidence médicalisée ;
- toute période d'incapacité exigeant une absence de plus de trois jours calendaires du travail, de l'école ou de toute autre activité quotidienne régulière, mais impliquant également la poursuite du traitement par un soignant (ou sous sa supervision) ;
- toute période d'incapacité en raison d'une grossesse ou de soins prénataux ;
- toute période d'incapacité (ou, en conséquence, de traitement) en raison d'une maladie chronique (asthme, diabète, épilepsie, etc.) ;
- toute période d'incapacité permanente ou de longue durée en raison d'une maladie contre laquelle les traitements sont impuissants (maladie d'Alzheimer, AVC, maladie incurable au stade terminal) ;
- toute absence pour recevoir des traitements multiples (y compris toute période de convalescence) pour un état risquant d'évoluer vers une incapacité de plus de trois jours consécutifs s'il n'est pas traité (chimiothérapie, physiothérapie, dialyse, etc.).

Évidemment, il faut également veiller à inclure dans un tel accord trois éléments essentiels. Tout d'abord, l'éligibilité du salarié dès le premier jour de son contrat, parce que la maladie ou le handicap n'attendent pas la fin d'une période d'essai ou l'anniversaire d'un contrat. Ensuite, l'adaptation des objectifs, afin de neutraliser les périodes d'absence, sous peine que l'accord ne soit jamais réellement exercé. Enfin, le maintien de la rémunération, en prenant soin de bien détailler toutes les formes qu'elle peut prendre dans l'entreprise : salaire de base, salaire variable, prime sur objectif, participation, intéressement, actions, avantages en nature, etc.

Il est également essentiel d'inclure dans un tel accord une clause de suivi des carrières des salariés utilisant ces congés d'aidants familiaux, pour vérifier qu'ils ne sont pas discriminés à terme.

Et en pratique ? D'aucun crierait à l'utopie, mais toujours est-il qu'un tel accord existe dans mon entreprise (Microsoft). Il lui profite d'ailleurs autant qu'à ses salariés. La vie est, en effet, une question de priorité, donc lorsqu'un proche est dans un tel besoin d'accompagnement, qui a toujours pleinement la tête à son travail ?

--

[Le numérique autrement.](#)

Notes de bas de page :

[1] <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3676599?sommaire=3696937>

[2]

<https://www1.oecd.org/fr/sante/la-hausse-de-la-mortalite-liee-a-la-pollution-de-l-air-urbain-fait-payer-un-lourd-tribut-a-la-societe.htm>

[3] <https://www.inserm.fr/information-en-sante/dossiers-information/perturbateurs-endocriniens>

Pour citer cet article :

Matthieu Trubert, « Aidants familiaux : le travail et donc l'entreprise comme vecteur de progrès social », *Silomag*, n° 9, juin 2019.

URL : <https://silogora.org/aidants-familiaux-le-travail-et-donc-lentreprise-comme-vecteur-de-progres-social/>