

INFORMATIONS À L'INTENTION DES EMPLOYEUR.EUSE.S ET ENTREPRISES :

ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA NOUVELLE LOI FÉDÉRALE POUR L'AMÉLIORATION

DE LA CONCILIATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET PRISE EN CHARGE DE PROCHES

Contexte :

Pour les proches aidant.e.s en emploi, il n'est pas toujours simple de concilier l'engagement en tant que proche aidant.e avec leurs responsabilités professionnelles. Dans le canton de Vaud, 63% des proches aidant.e.s sont en emploi rémunéré, soit 13% de l'ensemble des actif.ve.s professionnel.le.s au sein de la population (Statistiques 2017).

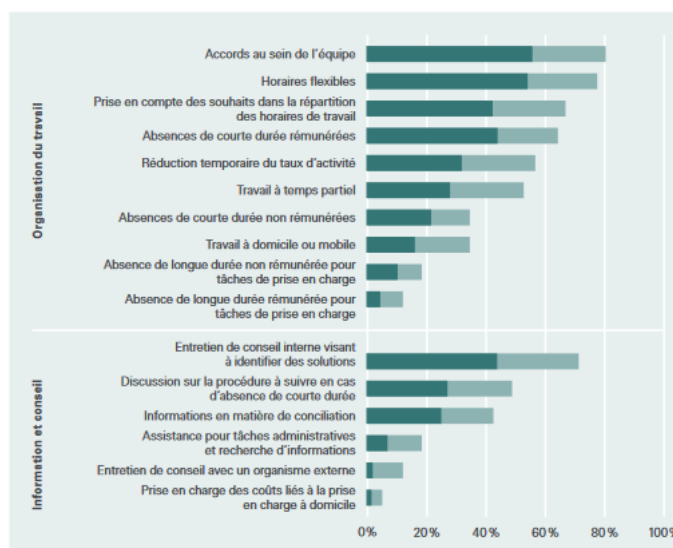
Favoriser la conciliation entre activités professionnelles et engagement auprès de proches atteint.e.s dans leur santé ou diminué.e.s dans leur autonomie est une nécessité. Il s'agit de permettre aux proches aidant.e.s de maintenir leur santé, une **insertion sociale et professionnelle** et leurs **ressources financières**.

Pour l'entreprise, une attention à cette question peut renforcer la **bonne réputation de l'employeur.euse** et participer à la **fidélisation** du personnel, ainsi qu'augmenter la **satisfaction au travail**. De plus, le plus souvent, travailler est mentionné comme une ressource pour les proches aidant.e.s.

L'importance de l'amélioration de la conciliation est confirmée par les entreprises. [Une recherche](#), menée dans le cadre du programme de promotion de l'OFSP « Offres visant à décharger les proches aidants 2017-2021 », a établi qu'en 2018, **20 % des entreprises de 5 collaborateurs.trices et plus indiquaient avoir été concernées sur les 3 dernières années** par la problématique des proches aidant.e.s et avoir pris une ou plusieurs mesures, essentiellement en matière d'**organisation du travail** et parfois en matière d'**information et de conseil**.

Des solutions simples ne sont toutefois pas toujours trouvées : 36% des entreprises concernées mentionnent la prise de congés maladie par les proche aidant.e.s, 15% des

Illustration 1: Mesures mises en œuvre dans les entreprises interrogées qui ont été confrontées à la question de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge d'un proche.



■ Appliqué à l'ensemble du personnel concerné
■ Appliqué à une partie du personnel concerné

Source: enquête 2018 réalisée par nos soins auprès des entreprises, calculs BASS, évaluation pondérée, n=673 entreprises confrontées à la question

Source : Mesures visant à mieux concilier l'activité professionnelle et la prise en charge d'un proche malade dans les entreprises en Suisse, Synthèse, OFSP 2019, p. 6.

changements de fonction, 10% des départs en retraites anticipées, 9% des démissions et 2% des licenciements.

La nouvelle loi fédérale pour l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches.

Le 20 décembre 2019, le Parlement a adopté [la loi fédérale pour l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches](#).

Cette nouvelle loi prévoit notamment deux congés pour les proches aidant.e.s :

- dès le **1^{er} janvier 2021**, un **congé de courte durée** (de 10 jours par an, 3 jours par cas au maximum) **pour la prise en charge de proches** ;
- dès le **1^{er} juillet 2021**, un **congé de plus longue durée (14 semaines) pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé**.

Par ailleurs deux autres dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2021, soit :

- **une extension des bonifications pour tâches d'assistance** :
un proche qui aide un membre de sa famille au bénéfice d'une allocation pour impotent faible pourra désormais y prétendre, alors que jusqu'ici, cette aide n'était ouverte qu'aux proches des personnes au bénéfice d'une allocation pour impotent moyenne ou grave. Les concubins pourront également faire cette demande pour autant qu'ils aient fait ménage commun depuis au moins 5 ans avec la personne aidée. Cette aide ne consiste pas au versement d'une prestation en espèces au moment où le soutien est accordé, mais à la prise en compte de cet engagement au moment du calcul d'une rente AVS/AI
- **le maintien du versement des allocations pour impotent (API) et du supplément pour soins intenses (SSI) en faveur des enfants qui en bénéficient lors d'hospitalisations** :
Ces prestations ne seront plus suspendues dès le premier jour d'hospitalisation et si l'hospitalisation dure plus d'un mois civil complet, elles continueront à être versées à condition que l'hôpital atteste que la présence régulière d'un ou des parents est nécessaire, indispensable et effective.

Les congés : l'essentiel en résumé

Congé pour la prise en charge de proches Art. 329h du Code des obligations (CO), Art. 36, al. 3 et 4 de la Loi sur le travail (LTr), entrés en vigueur le 01.01.2021	
Ayant droit	Salarié.e
	Devant prendre en charge un membre de la famille ou partenaire atteint dans sa santé (maladie, accident, handicap).
	Parents en ligne directe ascendante et descendante, frères et sœurs, conjoint.e, partenaire enregistré.e, beaux-parents, personne faisant ménage commun depuis au moins 5 ans. Enfants (lien de filiation au sens du droit civil).
Aspects pratiques	Congé rémunéré
	Limité au temps nécessaire pour la prise en charge du proche
	Max. 3 jours par cas (= par affection)
	10 jours par année (de service) au maximum
	Moyen de preuve : l'article du CO ne mentionne pas explicitement la nécessité d'un certificat médical (médecin de la personne aidée), contrairement à l'article de la LTr. Pour prouver les faits qui donnent naissance au droit, c'est toutefois le moyen généralement utilisé, mais d'autres éléments pourraient être invoqués.
Précision	Indépendant de l'article 324a CO « Droit au salaire en cas d'empêchement de travailler » qui prévoit notamment le maintien de la rémunération lorsque l'empêchement de travailler est dû à une obligation légale (soutien à un enfant / conjoint.e et partenaire enregistré.e). Rémunération selon l'échelle bernoise.

Les entreprises peuvent **prévoir dans leur règlement du personnel des aménagements afin d'instaurer ce congé proche aidant** et d'en préciser l'application. Elles peuvent prévoir des dispositions pour le rendre plus adapté à la réalité des proches aidant.e.s (facilités pour en bénéficier, comptabilisation en heures d'absence, non limitation à 3 jours par cas, etc.).

Les collectivités publiques n'étant en principe pas soumises au Code des Obligations (sauf celles qui soumettent leur personnel au droit privé) ni à la loi sur le travail (sauf sur la question de la santé au travail), elles sont invitées à prévoir l'introduction de ces dispositions dans leurs règlements du personnel.

Une ressource pour s'inspirer :

L'Etat de Vaud dispose depuis 2015 d'un [congé pour proches aidant.e.s](#) d'un maximum de 12 jours par an, accordé sur la base d'un certificat médical du médecin de la personne accompagnée par le/la collaborateur.trice attestant de la nécessité de cet accompagnement. Pour les employé.e.s à temps partiel, la durée du congé est calculée au prorata du taux d'activité.

Le congé peut être pris en jours, demi-jours, heures ou fractions d'heures, ce qui permet notamment d'accompagner un proche à des rendez-vous médicaux multiples, de se libérer pour engager des démarches urgentes (mise en place de structure d'aide ou de garde, recherche d'un placement en établissement spécialisé, etc.), ou d'être présent.e lors d'hospitalisation ou de fin de vie.

Congé et allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

Art. 329i CO, Art 16n ss de la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG),
entrée en vigueur au **01.07.2021**

Ayant droit	Salarié.e ou indépendant.e, sans minimum de durée d'assurance ou d'exercice de l'activité préalable
	Nécessité d'interruption professionnelle (indépendamment du taux d'activité et de la situation de l'autre parent) pour s'occuper d'un enfant mineur, accidenté ou atteint d'une maladie grave.
	Lien de filiation au sens du CC; la question des parents nourriciers sera précisée dans le Règlement sur les allocations pour perte de gain (RAPG).
Enfant gravement atteint dans sa santé	Atteintes impliquant un traitement médical hospitalier ou ambulatoire de longue durée (plusieurs mois)
	Changement majeur de l'état de santé physique ou psychique (y compris aggravation soudaine ou nette de l'état de santé d'un enfant malade chronique)
	Evolution indéterminée et difficilement prévisible (aggravation, décès)
	Nécessité de prise en charge intense d'au moins un de ses parents impliquant l'interruption de l'activité lucrative d'au moins un des parents
	Certificat médical
Indemnités	Délai-cadre : 18 mois, débutant au versement de la 1 ^{ère} indemnité
	98 indemnités journalières (14 semaines de 7 indemnités)
	80% du revenu (salaire mensuel brut), au maximum 196.- par jour
	Pris en une fois ou sous forme de journées
	Une seule allocation pour les 2 parents par cas de maladie ou d'accident
	Lorsque les deux travaillent, parts égales sauf si les parents établissent d'un commun accord une répartition différente. Les deux parents peuvent prendre leur part de congé simultanément.
Licenciement	Protection contre le licenciement de 6 mois durant le délai-cadre.

Au même titre que pour les autres prestations versées dans le cadre des APG, les caisses de compensation seront chargées du versement de cette allocation de prise en charge.

La demande se fera au moyen d'un formulaire. Dans le cadre de cette démarche, l'employeur.euse et l'ayant droit annonceront à la caisse de compensation AVS les jours de congé pris et le salaire correspondant. La requête devra être accompagnée du certificat médical attestant de la gravité de l'atteinte à la santé. En sollicitant l'indemnité correspondant au congé, l'employeur.euse évaluera la crédibilité du certificat médical.

Des informations complémentaires seront données par les caisses de compensation en temps utile.

Les congés ne règlent pas tout :

Une recherche a été conduite par la Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL, ex Ecole d'études sociales et pédagogiques – EESP) de 2021 à 2016 « [Les proches aidants, entre monde du travail et accompagnement](#) » dans le cadre du programme national de recherche sur la fin de vie (PNR67). Les résultats prennent appui sur une quarantaine de situations exploitées. Ainsi, **l'organisation du travail pour améliorer la conciliation est un des cinq paramètres qui influencent la situation des proches aidant.e.s en emploi** ; les autres paramètres sont le passif relationnel dans la sphère professionnelle, la nature de la tâche, la culture d'entreprise et le statut de la personne malade et type de maladie. L'entrée en vigueur de la nouvelle loi fédérale visant à améliorer la conciliation entre un emploi et la prise en charge de proches en 2021, permet de régler en partie la situation.

Les congés ne seront pas toujours suffisants, en particulier lors de maladies chroniques ou de longue durée, aussi bien pour des enfants que des adultes.

Par ailleurs, **la demande n'est pas toujours de pouvoir disposer d'un congé**, mais parfois de bénéficier de souplesse pour s'organiser et jongler entre les différents rôles ou d'être orienté vers les aides existantes.

Une réflexion plus générale peut être menée **en entreprise** sur plusieurs plans : culture d'entreprise, politique d'information, aménagements du travail et formalisation des mesures envisageables et envisagées.



Pour s'informer :

- Hotline proches aidant.e.s 0800 660 660 – [Espace Proches](#) : information, orientation, soutien.
- www.vd.ch/proches-aidants : le site du canton donne accès à de nombreuses informations utiles (sur la situation des proches aidant.e.s ainsi que sur les aides pratiques et financières existantes).

Des ressources pour aller plus loin ou s'inspirer :

- www.info-workcare.ch/fr : cette plateforme nationale d'informations et de conseils veut faciliter la conciliation entre activité lucrative et travail de care. Mise en place par Travail.Suisse, avec le soutien du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, elle contient notamment des documents utiles à télécharger, par exemple une présentation [des différents modèles de travail](#) ainsi qu'un [modèle d'avenant au contrat de travail](#) pour préciser les aménagements utiles en cas de situation de proche aidance.
- <https://www.bag.admin.ch/proches-aidants-base-donnees-modeles-bonnes-pratiques> : le site du programme de l'OFSP « Offres visant à décharger les proches aidants 2017-2021 » donne accès à des exemples de mesures positives pour les proches aidant.e.s, mises en place notamment dans le monde du travail.
- Le Secrétariat à l'économie (SECO) est en charge des questions relatives au droit du travail : www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit.html et notamment sur la page qui traite de la question de la [conciliation entre vie de famille et activité professionnelle](#).
- Au niveau cantonal, le [service de l'emploi \(SDE\)](#) peut apporter des informations.

Faire part de vos expériences en la matière, contact : procheaidant@vd.ch