

**INFORMATIONS À L'INTENTION DES PROCHES AIDANT.E.S EN EMPLOI :**  
ENTRÉE EN VIGUEUR DE 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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

<b>Congé pour la prise en charge de proches</b> Art. 329h du Code des obligations (CO), Art. 36, al. 3 et 4 de la Loi sur le travail (LTr), entrés en vigueur le <b>01.01.2021</b>	
<b>Ayant droit</b>	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).
<b>Aspects pratiques</b>	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.
<b>Précision</b>	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 privées peuvent **prévoir dans leur règlement du personnel des aménagements et précisions afin d'instaurer ce congé proche aidant**. Si elles ne le font pas, les dispositions telles que présentées ci-dessus s'appliquent. En particulier, la limitation à 3 jours peut être appliquée tel quel et signifier qu'il ne sera par exemple pas possible de demander plus dans le cadre de cette disposition pour s'occuper d'un parent souffrant d'un Alzheimer.

Les **collectivités publiques peuvent prévoir des dispositions similaires**. En effet, les relations de travail au sein des collectivités publiques ne sont en principe pas soumises au Code des Obligations (sauf dans celles qui soumettent leur personnel au droit privé) ni à la loi sur le travail (sauf sur la question de la santé au travail). Les proches aidant.e.s employé.e.s de collectivités publiques doivent donc voir ce qui est prévu dans le règlement du personnel.

## 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**

<b>Ayant droit</b>	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).
<b>Enfant gravement atteint dans sa santé</b>	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
<b>Indemnités</b>	Délai-cadre : 18 mois, débutant au versement de la 1 <sup>ère</sup> 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.
<b>Licenciement</b>	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.

## **Les congés ne règlent pas tout :**

Selon votre 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, **votre besoin n'est pas forcément uniquement de pouvoir disposer d'un congé**, mais peut-être aussi de pouvoir bénéficier d'une souplesse pour vous organiser et jongler entre les différentes activités et responsabilités ou encore d'être orienté vers les aides existantes pour vous-mêmes ou votre proche.

## **Conseils pratiques :**

- **Clarifiez vos besoins :** Un congé ponctuel répond-il à vos besoins ? D'autres aménagements en matière professionnelle vous seraient-ils nécessaires ? Avez-vous besoin d'être soulagé dans vos activités de proche aidant.e ou d'être accompagné.e dans ce rôle ? Des solutions hors du milieu professionnel seraient-elles possibles et utiles (par exemple mobiliser des membres de votre entourage pour vous aider, solliciter les services d'aide et soins à domicile ou un service de relève professionnelle si cela n'est pas déjà fait, ou encore faire connaître à votre proche une structure d'accueil) ?

*Pour vous aider :*

- La brochure [« Proche aidant.e tous les jours »](#) contient un questionnaire (p. 39-44) qui peut vous aider à identifier vos besoins :
- Le CMS propose gratuitement un entretien d'évaluation à tout.e proche aidant.e pour faire un point de la situation, de vos besoins et renforcer les aides utiles : pour demander un entretien au 0848 822 822
- Des questions sur les aides financières ? Le [site du canton](#) présente les aides financières existantes, notamment sous la forme d'un [tableau récapitulatif](#). De plus, un contact avec un.e assistant.e social.e est conseillé pour être bien informé.e. Divers partenaires offrent des conseils sociaux, en particulier :

**Pro Infirmis Vaud**

058 775 34 34

[vaud@proinfirmis.ch](mailto:vaud@proinfirmis.ch)

[www.proinfirmis.ch](http://www.proinfirmis.ch)

**Pro Senectute Vaud**

021 646 17 21

[info@vd.prosenectute.ch](mailto:info@vd.prosenectute.ch)

[www.vd.prosenectute.ch](http://www.vd.prosenectute.ch)

**CMS (AVASAD)**

0848 822 822

[www.avasad.ch](http://www.avasad.ch)

(trouver son CMS)

[L'agence d'assurances sociales de votre région](#) peut par ailleurs vous renseigner en matière d'assurances sociales et de régimes sociaux.

## **SI VOTRE BESOIN CONCERNE DES AMÉNAGEMENTS AU NIVEAU PROFESSIONNEL, QUELQUES PISTES :**

- **Préparez votre demande à votre employeur.euse :**
  - Consultez les directives internes sur le congé de courte durée : Comment est-il appliqué dans votre entreprise ? Votre situation relève-t-elle de cette situation ?
  - Consultez les directives sur le congé pour parents d'enfant gravement atteint dans sa santé : Votre situation relève-t-elle de cette situation ?

- Identifiez si, à votre connaissance, votre employeur.euse a manifesté une attention particulière aux questions de conciliation entre vie professionnelle et responsabilités d'aide et de soins.
- Clarifiez les aménagements qui vous seraient utiles (horaire variable, annualisation du temps de travail, taux de travail, etc.).
- **Sollicitez un entretien :**
  - Informez votre supérieur.e hiérarchique de votre situation et besoins.
  - Faites votre demande au service RH.
- **Demandez de formaliser les aménagements convenus :**  
A l'issue de l'entretien avec le service RH, demandez que soient confirmées par écrit les modalités décidées.

#### SI VOTRE BESOIN CONCERNE D'AUTRES POSSIBILITÉS D'AIDE

- **Informez-vous sur les aides existantes** sur [www.vd.ch/proches-aidants](http://www.vd.ch/proches-aidants) : Quelles sont les aides qui pourraient alléger votre tâche de proche aidant.e auprès de la personne que vous accompagnez ou vous soutenir dans votre situation de proche aidant.e. ?

#### Des ressources pour s'informer :

- Hotline proches aidant.e.s 0800 660 660 – [Espace Proches](#) : information, orientation, soutien.
- [www.vd.ch/proches-aidants](http://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 propositions existent pour vous permettre d'être informé.e et conseillé.e, d'échanger sur votre situation, de faire le point, d'être accompagné.e et soutenu.e, y compris au niveau psychologique lorsque la situation devient trop lourde.
  - Les services d'aide et de soins à domicile (CMS et organisations privées) et les services de la relève professionnelle ou bénévole peuvent alléger votre tâche par leurs prestations.
  - Les services d'accueil de jour et les courts séjours peuvent également être une solution pour apporter un soutien au proche que vous aidez.
- <http://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, notamment 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.