



► **Dominique et Rachid TADI**, 51 ans et 62 ans, Alfortville (Val-de-Marne)

« Nous sommes salariés de notre fils handicapé »

Rachid Tadi était informaticien. Dominique, son épouse, assistante de direction. Aujourd'hui, l'un comme l'autre ont cessé de travailler pour s'occuper de Jessy, leur fils de 26 ans, épileptique et atteint d'une maladie génétique dégénérative. « Nous n'avons pas tous les deux décidé spontanément de quitter notre emploi. Cela s'est fait progressivement. Il y a six ans encore, j'occupais mon poste à mi-temps », explique Dominique.

Mais tout a basculé lorsque Jessy a atteint ses 20 ans. « A ce moment-là, nous n'avons pas trouvé de place pour lui en structure d'accueil de jour. Son handicap était déjà tel qu'aucune n'était équipée pour le recevoir. Et pour nous, il était impensable de le mettre en internat... » Alors, Dominique, malgré la perte de son salaire, a préféré rester aux côtés de son fils. « Cela a été très compliqué, notamment financièrement. Nos revenus ont bien sûr diminué, mais cela a été un choix de notre part. »

Pendant un an, cette sexagénaire prend tout en main. Kiné, toilette, stimulation... Elle s'occupe de Jessy jour et nuit. « A un moment donné, c'est devenu trop lourd à gérer seule. Rachid a donc demandé à bénéficier d'un licenciement économique. Nous avons perdu ses 3 500 € de salaire mensuel. » Désormais, grâce à la prestation de compensation du handicap (PCH), Dominique et Rachid sont tous les deux salariés de leur fils. Chaque mois, ils perçoivent chacun 1 400 € net, auxquels s'ajoutent 380 € au titre de la surveillance de nuit que Dominique effectue auprès de Jessy. « Bien sûr, ce n'est pas grand-chose, mais cela nous permet de vivre. Sans oublier que le fait d'avoir un contrat de travail donne, notamment, à Rachid l'occasion de continuer à cotiser pour sa retraite. » Leur avenir ? Le couple n'y pense pas. Pour eux, rien de plus important que de prendre soin de leur fils aussi longtemps que possible.

Grâce à la prestation de compensation du handicap, Dominique et Rachid perçoivent chacun 1 400 € net chaque mois

EN SAVOIR PLUS

À LIRE

► « **Le Guide de l'aidant familial** », ouvrage collectif, Ed. la Documentation française, 2011, 170 pages, 8 €.

À CONTACTER

► **Association française des aidants** : www.aidants.fr.

► **La Compagnie des aidants** : <https://lacompagniedesaidants.org/>.

À CONSULTER

► **Site d'accompagnement pour les aidants** de personnes malades ou dépendantes (Novartis) : www.prochedemalade.com.

► **Axa-Entre Aidants** : www.entreaidants.fr.

► **Site des aidants familiaux et des personnes fragilisées** (Banque populaire) : www.aideautonomie.fr.

L'AVIS DE...



► **Pascal JANNOT**, président-fondateur de la Maison des aidants et directeur du CIF aidants

« Cela demande des compétences techniques et psychologiques »

Comment devient-on aidant familial ?

Sans forcément le vouloir, ou du moins le savoir. Si certains décident eux-mêmes d'assumer ce rôle, d'autres à l'inverse se retrouvent pris dans cet engrenage de manière insidieuse. Confrontés à un proche qui perd peu à peu son autonomie, ils finissent par s'en occuper tous les jours un peu plus sans se rendre compte de la charge qui pèse sur eux. Leur vie familiale, professionnelle ou même sociale en est alors impactée sans qu'ils en aient réellement conscience. Et lorsqu'ils comprennent la situation dans laquelle ils se sont enfermés, ils sont alors en grande souffrance.

Quelles précautions prendre ?

Qu'il s'agisse d'un choix personnel ou d'une situation imposée, il faut accepter d'être aidé pour mieux aider l'autre. Beaucoup de particuliers amenés à s'occuper d'un de leurs proches handicapé, malade ou dépendant pensent qu'ils vont tenir le coup sous prétexte que « c'est leur devoir ». Mais c'est faux. Cette notion de culpabilité gangrène leur vie. Et, au motif que la personne aidée est de leur famille, ils ne se fixent pas de limite de temps, de compétences ou encore d'énergie. Or, depuis quand vouloir faire le mieux possible constitue-t-il un gage de qualité ?

Quelles sont les solutions existantes ?

Plusieurs formations existent aujourd'hui pour apprendre aux particuliers à assumer leur rôle d'aidant sans perdre leur propre identité. Car, pendant environ vingt heures par jour, ils sont appelés à gérer seuls la personne aidée. C'est-à-dire lui préparer son repas, la faire manger, la coucher, la laver et parfois même lui fournir des soins. Tout cela demande des compétences particulières tant sur le plan technique que psychologique. Il faut donc prendre le temps d'acquiescer les bons gestes et comprendre l'importance de se dégager des moments pour soi.

l'abandon d'activité professionnelle

nité de la Sécurité sociale.

► **Les -** : congé non rémunéré.

Le congé de soutien familial

► Pour qui ?

Tout salarié justifiant de plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui souhaite s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie d'une gravité particulière. Il peut s'agir aussi bien de son conjoint que d'un membre de sa famille (naturelle ou par alliance) jusqu'au quatrième degré (frères, sœurs, tantes, oncles, cousins, neveux...).

► Combien de temps ?

Trois mois renouvelables, dans la limite d'un an maximum pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

► Comment le demander ?

Par une lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'em-

ployeur au moins deux mois avant le début du congé. Attention, pour être valable, ce courrier doit notamment être accompagné d'une déclaration sur l'honneur du lien familial existant entre le demandeur et la personne aidée. Lors d'un renouvellement successif, ce délai d'information est ramené à un mois, voire quinze jours en cas d'urgence (dégradation soudaine de l'état de santé du proche).

► A quelles conditions ?

Congé accordé de droit au particulier qui en fait la demande, à condition toutefois que la personne aidée réside en France et ne soit pas placée en milieu hospitalier ou chez un tiers autre que le salarié en question.

► **Les +** : garantie de retrouver un poste ou un emploi similaire au retour de congé ; maintien de tous les avantages acquis avant son départ ;

durée d'absence prise en compte pour l'ancienneté ; affiliation obligatoire à l'assurance vieillesse de la personne aidée.

► **Les -** : congé non rémunéré.

Le congé de solidarité familiale

► Pour qui ?

Pour tout salarié désirant assister un proche (conjoint, ascendant, descendant, frère ou sœur) souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase terminale d'une affection incurable.

► Combien de temps ?

Trois mois renouvelables une fois. Ce congé peut, sur accord de l'employeur, être transformé en temps partiel.

► Comment le demander ?

Par une lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'employeur au moins quinze jours avant

le début du congé et accompagnée d'un certificat médical attestant de l'état de la personne aidée.

► A quelles conditions ?

Congé accordé de droit au salarié qui en fait la demande.

► **Les +** : versement éventuel d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (54,17 € par jour pendant vingt et un jours maximum) ; maintien des droits aux prestations en nature (remboursement des soins) et en espèces (indemnités journalières) versées par la Sécurité sociale en cas de maladie, maternité, invalidité et décès ; garantie de retrouver un poste ou un emploi similaire au retour de congé ; maintien de tous les avantages acquis avant son départ ; durée d'absence prise en compte pour l'ancienneté.

► **Les -** : congé non rémunéré.