

L'emploi direct, l'indemnisation dans le cadre d'une succession, l'aide alimentaire ou encore l'allocation journalière proche aidant, versée dans le cadre du congé de proche aidant peuvent permettre à un aidant d'être rémunéré pour l'aide qu'il apporte à son proche. Il est question, dans cet article, d'aborder et de détailler leurs modalités en fonction des situations vécues.

Des aides limitées

[Être rémunéré en emploi direct](#) pour aider ses parents peut parfois causer une réaction négative de la part des autres membres de la fratrie, quand il y en a une. Le bénéficiaire de la rémunération peut prendre contact avec le centre local d'information et de coordination - CLIC - du domicile de ses parents pour connaître les conditions de rémunération et les aides sociales possibles, notamment une indemnisation par l'allocation personnalisée d'autonomie - APA. Le **plan d'aide établi** permet de financer **un contrat de travail** au profit de l'aidant à domicile.

Par conséquent, le parent aidé devient employeur, ce qui peut parfois poser des problèmes. L'employé est par définition chargé de régler par lui-même son temps de travail, son activité. Le fonctionnement d'un emploi, créant un lien de subordination au profit de la personne chargée justement de compenser la dépendance de l'employeur, constitue une incohérence de la législation française. Cependant, le plan d'aide officialise et justifie la valeur de l'aide apportée et protège aussi bien l'employeur que le salarié puisque les besoins sont définis de façon objective par un barème et une décision administrative. Cette décision rend le contrat de travail officiel, et peut être opposée aux autres enfants qui seraient contestataires.

Il existe cependant un inconvénient car l'aidant salarié ne pourra pas être nommé curateur ou tuteur si une procédure de protection juridique est ordonnée. Ceci pose un problème lorsque l'aidant est seul à s'occuper de la personne protégée. Il doit alors choisir entre prendre en charge la protection de son proche dépendant et un salaire nécessaire avec maintien des cotisations d'assurance maladie, chômage et retraite.

Dans le cas d'une fratrie, il est indispensable d'associer les frères et sœurs à la démarche, en faisant valoir qu'il s'agit du choix du ou des parents mais aussi le rôle déjà assumé auprès d'eux de façon conforme à leurs besoins et surtout l'économie réalisée par rapport à l'intervention à domicile d'une auxiliaire de vie professionnelle. Il est aussi nécessaire de montrer le sacrifice personnel et financier que cette organisation représente. Enfin, doit être pris en considération le fait que les frères et sœurs pourraient être mis davantage à

contribution si l'aidant salarié n'était pas employé. Une aide alimentaire peut alors être réclamée par le département pour financer l'aide. Par ailleurs, lorsqu'un hébergement en EHPAD devient inévitable, cela coûte à la famille autrement plus cher que le salaire versé à l'aidant familial.

Bon à savoir : le Code de la santé publique prévoit une formation aux gestes techniques que l'aidant aura à pratiquer.

L'indemnisation de l'aidant dans le cadre de la succession des parents

La jurisprudence accorde une indemnisation de l'aidant qui voit une créance remboursée sur l'actif de la succession sur la base juridique de l'enrichissement injustifié. Il doit démontrer l'économie faite par la personne aidée et en même temps les pertes financières subies par l'aidant.

Il est difficile de faire jouer la gestion d'affaire car dans un cadre familial elle est considérée comme non indemnisable en raison de l'obligation alimentaire.

L'aide alimentaire demandée au juge aux affaires familiales

L'aidant peut agir directement auprès du juge aux affaires familiales pour demander la condamnation de ses frères et sœurs au paiement d'une aide alimentaire pour leurs parents. Il doit alors justifier de l'aide apportée selon les éléments définis par [l'article 205 du Code civil](#) qui serviront de référence.

Une aide consensuelle permet de compenser la faiblesse des aides

Le mieux est de trouver un accord équilibré en signant entre tous une convention d'indemnisation de l'aidant principal. La concertation est en effet toujours préférable et protège des réactions négatives. Certaines fratries font le choix judicieux de mettre en

place ce type de **convention** afin de répartir entre les frères et sœurs une indemnité pour l'aide apportée par l'aidant. Un **temps de répit** est également prévu. Toutes les solutions sont possibles et bénéfiques au parent qui mène ainsi une vie familiale stimulante.

Mais alors comment évaluer cette aide pour que la **compensation financière** soit proportionnelle au temps passé par chaque aidant ? Tout d'abord, il faut trouver un **taux horaire** car il va servir de base à la rémunération du temps passé. La référence en valeur est le salaire minimum légal. Il faut ensuite définir le temps de présence. Pour les professionnels, il y a une **différence entre le temps de présence active et le temps de présence responsable**, comme la nuit. La référence peut être la convention collective des employés de maison ou celle des auxiliaires de vie.

Il est plus difficile de mesurer le **temps effectif de gestion administrative**. Le temps passé peut être facilement chiffré par des moyennes : par exemple pour le pointage des relevés bancaires, une heure par mois, pour la déclaration fiscale une heure par an, pour le renouvellement des dossiers et des aides, le temps réellement passé selon les complications, téléphone, etc.

Il est intéressant de calculer des moyennes pour le temps passé aux activités administratives récurrentes afin de simplifier les comptes. Puis l'accord déterminera la périodicité des « factures ». Les frais comme les envois recommandés, le papier, les photocopies, seront pris sur le budget de la personne dépendante. Un écrit, signé par tous, matérialisera l'accord. Ainsi tous les intervenants seront tranquilles dans un système d'aidants bien organisé, protégeant la sérénité des parents et évitera ainsi des conflits après le décès.

Le congé de proche aidant, une autre solution pour accompagner son proche au quotidien

[Le congé de proche aidant](#), entré en vigueur le 1^{er} octobre, offre la possibilité au salarié aidant d'accompagner son proche, qu'il soit en situation de handicap ou de perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé ne fait pas perdre la possibilité d'exercer un mandat de protection.

Il permet, comme le plan d'aide de l'APA, de justifier de la perte d'emploi et de fondement à une convention d'aide avec les frères et sœurs. Dans le cas d'un parent déclaré invalide à 80 %, l'aidant peut bénéficier de la prolongation de ses cotisations de retraite. S'il finance l'hébergement de son proche dépendant, il peut aussi bénéficier d'avantages fiscaux.

Aller plus loin

- Lire l'article « [L'allocation journalière proche aidant : conditions et cumul avec d'autres aides](#) »