



Guide d'information 2019 **votre enfant est malade ou en situation de handicap**



SOMMAIRE

Introduction	3
Les différents types de congés utilisables par un parent	4
Congé parental d'éducation	4
Congé de présence parentale (secteur privé)	7
Congé de proche aidant	9
Congé de solidarité familiale	12
Congé sabbatique	15
Congé sans solde	18
Jours d'absence pour la survenue du handicap d'un enfant (salarié du privé)	19
Don de jours de repos à un salarié parent d'enfant gravement malade ou proche aidant	20
Les impôts sur le revenu	21
L'Allocation journalière de présence parentale (Ajpp)	23
L'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (Aeeh)	25
L'aménagement ou l'accessibilité de votre logement	27
Les modes d'accueil et le soutien à domicile	28
Les solutions pour les vacances	30
Les solutions pour les loisirs	32
Les aides de l'Action sociale de la Caf	34
Les différentes possibilités de scolarisation et d'orientation	35
Lexique	36
Adresses utiles	38
Quelques associations	40
Quelques pistes de lectures	42

INTRODUCTION

Pour accompagner au mieux les familles concernées par une situation de maladie ou de handicap de l'enfant, diverses solutions sont envisageables : soutien financier, matériel, moral, accueil de l'enfant... Des professionnels sont présents sur le département des Côtes d'Armor pour informer, conseiller, orienter et accompagner les familles dans leur parcours et celui de leur enfant.

Repérer les différents interlocuteurs présents sur le département peut s'avérer complexe. Il peut également être difficile de distinguer les diverses démarches administratives à réaliser et auprès de quelles institutions s'adresser.

Aussi, le guide d'information "[Mon enfant est malade ou en situation de handicap](#)" a été créé par les services de la Caf des Côtes d'Armor pour donner un aperçu et présenter les différents droits, services et soutiens à disposition des familles.

Ce livret vous informe sur les dispositifs et allocations attribuées par la Caf des Côtes d'Armor et sur les aménagements possibles dans le cadre du droit du travail.

Le guide propose des informations pratiques et les coordonnées de partenaires intervenant dans les champs du transport, logement, loisirs, vacances et accueil du jeune enfant.

Que la maladie ou la situation de handicap soit temporaire ou durable, la Maison Départementale des Personnes Handicapées (Mdph) est l'acteur central en matière d'informations, d'accès aux droits et d'accompagnement des publics handicapés et de leurs proches.

De nombreuses associations de soutien sont présentes sur le département des Côtes d'Armor. Vous trouverez un panel des associations les plus représentatives à la fin du livret. Des groupes de parents existent parfois à l'échelle des communes, n'hésitez pas à prendre contact avec votre mairie.

Les établissements d'accueil et services médico-sociaux ainsi que les dispositifs de scolarisation ne sont pas répertoriés dans ce guide. Pour toutes informations concernant ce volet, les familles peuvent prendre contact avec la Maison Départementale des Personnes Handicapées (Mdph).

A noter

Le guide d'information "[Mon enfant est malade ou en situation de handicap](#)" est susceptible d'être modifié selon les évolutions législatives et la mise à jour des contacts répertoriés.

Pour toutes questions ou renseignements, nous vous invitons à prendre contact avec les services de la Caf ou de la Mdph.

LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONGÉS POUR UN PARENT

Congé parental d'éducation

À l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un ou plusieurs enfants, le salarié peut s'arrêter de travailler pour s'occuper de l'enfant. Dans ce cas, il bénéficie d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel, sous conditions d'ancienneté. La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfants nés ou adoptés simultanément.

Sous certaines conditions, il permet le versement par la Caf de la Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

Le congé parental d'éducation est ouvert aux parents qu'il y ait ou non situation de handicap ou de maladie de l'enfant.

Après la date du terme du congé de maternité ou d'adoption, le congé parental d'éducation peut débuter à tout moment.



• Bénéficiaires

Le congé est ouvert à tout salarié ayant 1 an minimum d'ancienneté dans l'entreprise.

Il peut être partagé par les 2 parents, notamment pour percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) dans sa durée maximale.

L'ancienneté s'apprécie soit à la date de naissance de l'enfant, soit à la date d'arrivée au foyer d'un enfant adopté (ou confié en vue de son adoption) de moins de 16 ans.

• Durée

Situation ouvrant droit au congé	Durée maximale du congé
Naissance d'1 enfant	1 an, renouvelable 2 fois. Fin au plus tard le jour du 3 ^e anniversaire de l'enfant.
Naissance de jumeaux	1 an, renouvelable 2 fois. Fin au plus tard à la date d'entrée à l'école maternelle.
Naissance multiple d'au moins 3 enfants.	1 an, renouvelable 5 fois. fin au plus tard le jour du 6 ^e anniversaire.
Adoption d'1 ou 2 enfants de moins de 3 ans	1 an, renouvelable 2 fois, dans la limite d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.
Adoption simultanée d'au moins 3 enfants de moins de 3 ans	1 an, renouvelable 5 fois. Fin au plus tard à la date du 6 ^e anniversaire des enfants.
Adoption d'1 ou plusieurs enfants ayant entre 3 et 16 ans	1 an, non renouvelable, fin au plus tard 1 an après l'arrivée de l'enfant ou des enfants au foyer.

Le congé, renouvellements inclus, est pris de manière continue. Chaque période de renouvellement peut être plus longue ou plus courte que la précédente.

Prolongation du congé

En cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant, le congé parental peut être prolongé d'une année maximum.

La gravité de la maladie ou de l'accident doit être constatée par un certificat médical, qui atteste également que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée.

La gravité du handicap est reconnue dès lors que la famille perçoit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (Aeeh).

Attention

La durée de versement de la PréParE varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale. Elle ne coïncide donc pas forcément avec la durée du congé parental (qui peut être plus longue). Par exemple, pour un couple avec un seul enfant à charge, la prestation est versée pendant 6 mois à chaque parent dans la limite du 1^{er} anniversaire de l'enfant alors que le congé parental peut être accordé jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant.

• Demande

Information de l'employeur

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge (récépissé). La lettre doit indiquer la date de début du congé parental et sa durée.

Si le congé parental débute immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption, le salarié doit informer l'employeur dans le délai d'1 mois au moins avant le terme du congé de maternité ou du congé d'adoption. Dans le cas contraire, l'employeur doit être informé 2 mois au moins avant le début du congé.

Si le salarié souhaite bénéficier de ce congé, l'employeur ne peut le lui refuser. En cas de refus de l'employeur, le salarié peut saisir le [conseil de prud'hommes \(CPH\)](#).

Prolongation ou modification

Lorsque le salarié entend prolonger son congé ou le modifier en activité à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins 1 mois avant le terme initialement prévu.

• Situation du salarié pendant le congé

Conséquences sur le contrat de travail

Pendant la durée du congé parental à temps plein, le contrat est suspendu.

Pour calculer l'ancienneté du salarié, la durée du congé est prise en compte pour moitié.

Le salarié conserve le bénéfice de tous ses avantages acquis.

À temps partiel, le contrat de travail est modifié par avenant. Il prévoit notamment la durée du travail et la durée du congé parental.

Activité professionnelle pendant le congé

Il n'est pas possible d'exercer un autre emploi pendant le congé parental, à l'exception de l'activité d'assistant-e maternel-le.

Rémunération

Pendant le congé, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée (sauf si dispositions conventionnelles ou collectives contraires).

En complément de cette allocation, le salarié peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)

Attention : la date de fin du versement des allocations versées par la Caf n'est pas nécessairement la même que celle de la fin du congé parental.

Formation professionnelle

Pendant le congé, le salarié a le droit de suivre une action de formation. Le salarié peut également demander à effectuer un bilan de compétences.

À l'issue du congé, le salarié qui reprend son emploi précédent a droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Il peut également en bénéficier avant l'expiration du congé. Dans ce cas, il est mis fin au congé.

• Rupture anticipée du congé

Le congé peut être rompu de manière anticipée en cas d'accord entre le salarié et l'employeur.

Toutefois, l'accord préalable de l'employeur n'est pas nécessaire dans l'un des cas suivants :

- décès de l'enfant,
- diminution importante des ressources du ménage, qui ne doit pas être liée au congé parental.

Le salarié doit alors adresser une lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il désire reprendre son activité initiale.

Fin du congé

Après le congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou, à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il a droit à un entretien professionnel.

• Modèle de lettre

[Prénom] [Nom du demandeur]
[Adresse du demandeur]
[Code postal] [Ville du demandeur]

[Nom de l'employeur]
[Adresse du destinataire]
[Code postal] [Ville]

À [Ville], le [date]

(Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge)

Objet : demande de congé parental [à temps plein/à temps partiel]

Madame / Monsieur / Qualité,

Je vous informe de mon intention de prendre un congé parental d'éducation, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Je souhaite bénéficier de ce congé à temps plein (ou à temps partiel – dans ce cas préciser le temps de travail souhaité) à compter du [date], pour une durée de [durée envisagée].

Je vous prie d'agréer, Madame / Monsieur / Qualité, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

Source :

service.public.fr, vérifié le 04 octobre 2018 – Direction de l'information légale et administrative.

Référence Code du travail : articles L1225-47 à L1225-60, articles R1225-12 à R1225-13

Pour aller plus loin :

Congé parental d'éducation à temps plein, le secteur privé : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2280

Congé parental d'éducation à temps partiel, le secteur privé : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2332

Congé parental d'éducation, la fonction publique : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F517

Congé de présence parentale (secteur privé)

Le congé de présence parentale permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Le salarié bénéficie d'une réserve de jours de congés, qu'il utilise en fonction de ses besoins.

• Bénéficiaires

Dès lors que l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, le salarié peut prendre un congé de présence parentale sans condition d'ancienneté.



• Durée

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap.

Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins, espacés sur une période initiale définie dans le certificat médical, dans la limite maximale de 3 ans. Cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen tous les 6 mois.

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, mais aucun de ces jours ne peut être fractionné (le salarié ne peut pas, par exemple, prendre le congé par demi-journée).

• Demande

Le salarié fait sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé.

Il doit y joindre un certificat médical qui atteste :

- de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap,
- et de la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, le salarié doit prévenir l'employeur dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale.

• Situation pendant le congé

Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (Ajpp). Il faut en faire la demande auprès de la Caf ou de la Msa. Voir Fiche pratique Ajpp page 20

Le contrat de travail est suspendu.

L'ensemble des avantages acquis avant le début du congé sont conservés.

L'absence du salarié est prise en compte pour moitié dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Pour le calcul des heures de formation qui alimentent le compte personnel de formation (CPF), chaque période d'absence du salarié est intégralement prise en compte.

• Fin de congé

À l'issue du congé, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

Le salarié peut interrompre le congé avant le terme prévu en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer. Le salarié doit en informer son employeur par lettre recommandée au moins 1 mois avant la date de reprise.

En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale. Il effectue sa demande en respectant la même procédure que pour la demande d'origine.

Source :

service.public.fr, vérifié le 01 janvier 2019 – Direction de l'information légale et administrative.

Référence Code du travail : articles L1225-62 à L1225-65, articles R1225-14 à D1225-17

Pour aller plus loin :

Congé de présence parentale dans le secteur privé

www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1631

www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R15336 (formulaire de demande Ajpp)



Congé de proche aidant

Il permet à toute personne, sous certaines conditions, de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Ce congé est accessible sous conditions (ancienneté, lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

Ce congé n'est pas rémunéré sauf dispositions conventionnelles particulières.



• Bénéficiaires

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'au moins 1 an dans l'entreprise.

La personne accompagnée par le salarié, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité peut être :

la personne avec qui le salarié vit en couple (mariage, pacs ou concubinage (union libre)), son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin (e) germain (e), neveu, nièce..),

l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de son époux(se), son(sa) concubin(e) ou son (sa) partenaire lié par un Pacs, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

• Durée

Le congé de proche aidant ne peut dépasser une durée maximale, fixée :

- soit par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord de branche,
- soit, en l'absence de convention ou accord applicable dans l'entreprise, à 3 mois.

Toutefois, le congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

• Demande

Le congé est pris à l'initiative du salarié. Il informe l'employeur en respectant les conditions et délais déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche), s'il existe.

En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié adresse sa demande à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple). La demande précise les éléments suivants :

- la volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant,
- la date du départ en congé,
- et, si le salarié le souhaite, sa volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel).

La demande est adressée au moins 1 mois avant la date de départ en congé envisagée. Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par :

- une urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical),
- une situation de crise nécessitant une action urgente du salarié,
- ou la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

• Pièces à fournir

La demande de congé de proche aidant est accompagnée des documents suivants :

- déclaration sur l'honneur soit du lien familial du salarié avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables,
- déclaration sur l'honneur précisant soit qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant, soit, s'il en a déjà bénéficié, de sa durée,
- copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé) ou copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille Aggir (lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie).

• Réponse de l'employeur

L'employeur ne peut pas refuser le congé, sauf si le salarié ne remplit pas les conditions (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...). Le salarié peut contester le refus de l'employeur, par la saisine du conseil de prud'hommes.

• Activité professionnelle pendant le congé

Le salarié en congé de soutien familial ne peut exercer aucune activité professionnelle. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) ou la prestation de compensation du handicap (Pch).

• Rémunération

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur (sauf dispositions conventionnelles ou collectives le prévoyant).

• Fractionnement du congé ou temps partiel

Si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié alterne périodes travaillées et périodes de congé.

Le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par :

- une urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical),
- une situation de crise nécessitant une action urgente du salarié,
- ou la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

• Avantages

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Le salarié qui bénéficie du congé de proche aidant a droit à l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF).

• Demande de renouvellement

Le salarié peut demander le renouvellement de son congé. Le nombre de renouvellements autorisés, les conditions et délais d'information sont déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche), s'il existe.

En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié adresse sa demande de renouvellement par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple) au moins 15 jours avant la date de fin du congé initialement prévu.

• Fin anticipée

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants :

- décès de la personne aidée,
- admission dans un établissement de la personne aidée,
- diminution importante des ressources du salarié, recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée,
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Le salarié informe l'employeur de son souhait de mettre fin à son congé, en tenant compte de la durée de préavis à respecter avant le retour anticipé

du salarié. Les conditions et délais d'information sont déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple) au moins 1 mois avant la date de départ à laquelle il entend mettre fin à son congé.

• Retour dans l'entreprise

À l'issue du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a droit à un entretien professionnel avec son employeur (il peut aussi en bénéficier avant son congé)

Source :

service-public.fr, vérifié le 28 septembre 2018 – Direction de l'information légale et administrative. Référence Code du travail : articles L3142-16 à L3142-27, D3142-7 à D3142-13. Code de la sécurité sociale : article L381-1.

Pour aller plus loin :

Congé de proche aidant

www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920



Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet au salarié de s'absenter pour assister, sous conditions, un proche en fin de vie. Le congé débute à l'initiative du salarié. Il peut être indemnisé et peut être pris de manière continue ou fractionnée. Il peut aussi être transformé en période d'activité à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale permet au salarié d'assister un proche dont la maladie met en jeu le pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause).

• Bénéficiaires

Le salarié souhaitant bénéficier du congé de solidarité familiale peut s'occuper :

- soit d'un ascendant,
- soit d'un descendant,
- soit d'un frère ou d'une sœur,
- soit d'une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.

• Durée

La durée du congé de solidarité familiale est fixée par le salarié.

Toutefois, le congé ne peut pas dépasser une durée maximale (renouvellements compris) fixée :

- par convention ou accord collectif d'entreprise (à défaut, par convention ou accord de branche),
- ou, en l'absence d'accord ou de convention, à 3 mois, renouvelable une fois.

À noter : en cas de fractionnement du congé, chaque période de congé est d'au moins 1 jour.

• Demande

Le salarié informe l'employeur de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale au moins 15 jours avant le début du congé.

Il informe l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).



Il lui fait part :

- de sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de solidarité familiale,
- de la date de son départ en congé,
- si le salarié l'envisage, de sa demande de fractionnement ou de transformation du congé en travail à temps partiel,
- de la date prévisible de son retour.

L'accord fixe :

- la durée prévisible et les conditions de renouvellement du congé,
- les mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé,
- les modalités d'accompagnement du salarié à son retour de congé.

En cas de modification de la date prévisible de son retour, le salarié informe l'employeur au moins 3 jours avant le terme initialement prévu.

Le salarié doit également joindre un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister. Ce certificat doit attester que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

• Refus de l'employeur

Dès lors que les formalités de demande du congé sont réalisées par le salarié, l'employeur ne peut ni reporter, ni refuser le congé de solidarité familiale.

En cas de refus de l'employeur, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

• Prise de congé

Le congé est pris :

- en continu
- ou, avec l'accord de l'employeur, soit pris de manière fractionnée, soit transformé en période d'activité à temps partiel.

La date de départ en congé tient compte du délai d'information de l'employeur. Toutefois, en cas d'urgence absolue, constatée par écrit par le médecin, le congé débute (ou peut être renouvelé) sans délai.

Pendant toute la durée du congé, le salarié ne peut pas exercer d'autre activité professionnelle.

Indemnisation

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré

Toutefois, le bénéficiaire du congé de solidarité familiale perçoit l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Durant toute la durée du congé, le salarié conserve ses droits à remboursement des soins et indemnités journalières versées par la Sécurité sociale en cas de maladie, maternité, invalidité et décès.

Le demandeur doit remplir les documents suivants :

- une attestation remplie par l'employeur, précisant que le salarié bénéficie d'un congé de solidarité familiale (ou qu'il l'a transformé en période d'activité à temps partiel),
- le formulaire de demande d'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie (disponible sur : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19466)

Ces pièces doivent être adressées par courrier au centre national de gestion des demandes d'allocations journalières d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Cnajap).

• Fin du congé

Cas général

Le congé de solidarité familiale prend fin à la date prévue, c'est-à-dire :

- soit à la date d'expiration de la durée maximale du congé,
- soit à une date antérieure, choisie par le salarié.

En cas de décès de la personne assistée

Si la personne assistée décède pendant le congé, celui-ci prend fin dans les 3 jours qui suivent le décès. Toutefois, avant son retour dans l'entreprise, le salarié peut prendre des jours de congés pour événements familiaux en lien avec le décès.

À l'issue du congé (ou de la période d'activité à temps partiel), le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Des mesures d'accompagnement du salarié lors de son retour peuvent être prévues. Le salarié a le droit de bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

• Demande de congé de solidarité familiale dans le secteur privé

Prénom Nom	
Adresse personnelle	
Fonction	
	Destinataire
	Adresse du destinataire
	[Ville], le [date]
(Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge)	
Objet : demande de congé de solidarité familiale	
Madame / Monsieur / Qualité,	
Je vous informe de mon intention de prendre un congé de solidarité familiale, prévu par les articles L3142-6 à L3142-13 du code du travail, pour assister un proche en fin de vie.	
Je souhaite bénéficier de ce congé à compter du [date], sous la forme de [soit d'une période continue, soit d'une période fractionnée, soit d'un service à temps partiel (à préciser, dans chaque cas)].	
Vous trouverez ci-joint à cette demande le certificat médical attestant de l'état de santé de la personne en fin de vie que je souhaite assister.	
Je vous prie d'agréer, Madame / Monsieur / Qualité, l'expression de mes salutations distinguées.	
Signature	

Source :

service-public.fr, mise à jour le 01.12.2017 – Direction de l'information légale et administrative.

Référence Code du travail : articles L3142-6 à L3142-15, D3142-2 à D3142-5.

Code de la sécurité sociale : article L161-9-3, L168-1 à 168-7, D168-1 à 168-10, circulaire du 24 mars 2011 relative à l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Pour aller plus loin :

Congé de solidarité familiale dans le secteur privé : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1767

Congé de solidarité familiale dans la fonction publique : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17949

Congé sabbatique

Le congé sabbatique est un congé pour convenance personnelle qui suspend le contrat de travail du salarié. Le bénéfice de cette année sabbatique est soumis à conditions.

• Bénéficiaires

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé sabbatique doit remplir toutes les conditions suivantes :

- une ancienneté de 36 mois minimum dans l'entreprise, consécutifs ou non. Toutefois, une convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) peut prévoir une durée d'ancienneté différente,
- 6 années d'activité professionnelle dans le secteur privé,
- ne pas avoir bénéficié, au cours des 6 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé individuel de formation (Cif) d'une durée au moins égale à 6 mois, d'un congé de création d'entreprise ou d'un autre congé sabbatique.



• Durée

La durée du congé varie de 6 mois minimum à 11 mois maximum.

Toutefois, des durées minimale et maximale différentes, ainsi que le nombre de renouvellements du congé, peuvent être fixés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

• Demande

Le salarié informe l'employeur de son souhait de bénéficier du congé, de la date souhaitée pour son départ et de la durée de son congé. Les conditions et délais d'information sont déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié adresse sa demande à son employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de demande de congé (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Sa demande est adressée à l'employeur au moins 3 mois avant la date de départ en congé envisagée

• Réponse de l'employeur

Principe

L'employeur informe le salarié :

- soit de son accord sur la date de départ choisie par le salarié, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.
- soit du report de cette date,
- soit du refus de lui accorder le congé

À défaut de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande, le congé sabbatique est accordé.

Le report du congé ou le refus de l'employeur sont soumis à conditions, qui varient en fonction de la taille de l'entreprise.

L'employeur peut reporter le départ en congé :
soit, pendant 6 mois au maximum à compter de la date de la demande du salarié, pour limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise au titre du congé sabbatique,
Ce délai passe à 9 mois pour les entreprises de moins de 300 salariés.

soit pour limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise à la fois au titre du congé sabbatique et du congé pour création ou reprise d'entreprise.

L'employeur informe le salarié du report de la date de départ choisie, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Refus du congé

L'employeur peut refuser d'accorder le congé :

- si le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...),
- ou, pour les entreprises de moins de 300 salariés, si l'employeur estime, après avis du comité social et économique (CSE), que le départ en congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus de l'employeur d'accorder un congé sabbatique est notifié au salarié par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les 15 jours à compter de la notification, par la saisine du conseil de prud'hommes.

• Situation du salarié pendant le congé sabbatique

Conséquences sur le contrat de travail

Pendant la durée du congé le contrat de travail est suspendu.

Indemnisation

Le congé sabbatique n'est pas rémunéré (sauf dispositions conventionnelles, contractuelles ou usage contraire).

Report des congés payés

En prévision du congé sabbatique, le salarié peut en financer une partie en reportant à l'avance une partie de ses congés payés. Ces congés seront alors pris et payés lors du départ en congé sabbatique. Les conditions de ce report sont fixées par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié peut reporter chaque année les congés acquis à partir de la 5e semaine, jusqu'au départ en congé. Ces congés peuvent être cumulés pendant 6 ans au maximum.

Ainsi, par exemple, un salarié ayant droit à 5

semaines de congés payés par an décide de reporter pendant 6 ans sa 5e semaine de congés : il cumule alors 36 jours ouvrables de congés.

Une indemnité compensatrice correspondant aux 36 jours ouvrables de congés non pris est alors versée au salarié lors de son départ en congé sabbatique.

Activité professionnelle pendant le congé

Pendant ce congé, le salarié peut exercer une autre activité professionnelle, salariée ou non. Cependant, il doit respecter envers son employeur les obligations de loyauté et de non-concurrence.

Reprise anticipée

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé. Un retour anticipé dans l'entreprise reste toutefois possible avec l'accord express de l'employeur.

À la fin du congé

Après un congé sabbatique, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire dans l'entreprise, assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait au moment du départ en congé. Le salarié a le droit de bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.



• Modèle de lettre

Prénom Nom Adresse personnelle Fonction	Destinataire Adresse du destinataire [Ville], le [date]
(Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge)	
Objet : demande de congé sabbatique	
Madame / Monsieur / Qualité,	
Je vous informe de mon intention de prendre un congé sabbatique, dans le respect des dispositions légales en vigueur.	
Je souhaite bénéficier de ce congé à compter du [date] , pour une durée de [durée envisagée].	
En cas d'accord de votre part, mon retour dans l'entreprise aura lieu le date .	
Je vous prie d'agréer, Madame / Monsieur / Qualité, l'expression de mes salutations distinguées.	
Signature	

Source :

service.public.fr, vérifié le 01 juin 2018 – Direction de l'information légale et administrative. Référence Code du travail : articles L3142-28 à L3142-35, D3142-14 à D3142-21.

Pour aller plus loin :

Congé sabbatique dans le secteur privé: www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2381



Congé sans solde

Le salarié peut demander à son employeur de bénéficier d'un congé sans solde pour convenance personnelle, non rémunéré.

La convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise peut prévoir des dispositions concernant le congé sans solde. À défaut, l'employeur n'a pas l'obligation légale de l'accorder au salarié.

Le congé sans solde est un congé non rémunéré qui peut être pris par le salarié pour des besoins personnels ou professionnels (créer une nouvelle activité, par exemple).

Ce congé n'étant pas prévu par la loi, le salarié peut aussi demander à bénéficier, s'il en remplit les conditions, d'un congé légal tel que le [congé sabbatique](#) ou le [congé pour création ou reprise d'entreprise](#).

• Demande de congé

Si la convention ou un accord collectif prévoit des dispositions relatives au congé sans solde, le salarié et l'employeur doivent les respecter.

En l'absence de dispositions conventionnelles ou collectives relatives au congé sans solde l'accord de l'employeur est indispensable. Si c'est le cas, il est préférable de rédiger un document écrit, qui servira de preuve en cas de litige. Cosigné par l'employeur et le salarié, ce document peut prévoir :

- les dates envisagées de début et de fin du congé,
- la possibilité de renouveler le congé,
- et les conditions de retour du salarié dans l'entreprise.

Le contrat de travail est suspendu durant le congé. Le salarié est libre de consacrer le temps du congé aux activités de son choix (activités personnelles ou professionnelles, éventuellement pour un autre employeur, sauf clause de non-concurrence).



Pendant le congé

Le contrat de travail est suspendu durant le congé.

Le salarié est libre de consacrer le temps du congé aux activités de son choix (activités personnelles ou professionnelles, éventuellement pour un autre employeur, sauf clause de non-concurrence). Pendant le congé sans solde, la rémunération du salarié n'est pas maintenue.

Si un [compte épargne-temps \(CET\)](#) a été mis en place dans l'entreprise, le salarié peut utiliser les droits acquis sur son CET pour financer le congé, dès lors que cette possibilité est prévue par l'accord ayant instauré le CET.

• À l'issue du congé

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire.

Source : [service-public.fr](#), vérifié le 26 juin 2018 – Direction de l'information légale et administrative

Pour aller plus loin : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10431

Jours d'absence pour la survenue du handicap d'un enfant (salarié du privé)

Tout salarié bénéficie d'un congé spécifique en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. La durée de ce congé spécifique ne peut pas être déduite du nombre de jours de congés payés annuels du salarié. Toutefois, si le salarié est déjà en congés lors de l'annonce, il ne peut pas bénéficier du congé spécifique.

Durée

La durée du congé est fixée à 2 jours
La durée peut être plus élevée, si elle est prévue par convention ou accord collectif d'entreprise (à défaut, par convention ou accord de branche)
À savoir : les journées d'absence sont comptées en jours ouvrables (sauf dispositions conventionnelles ou collectives plus favorables).

Démarche

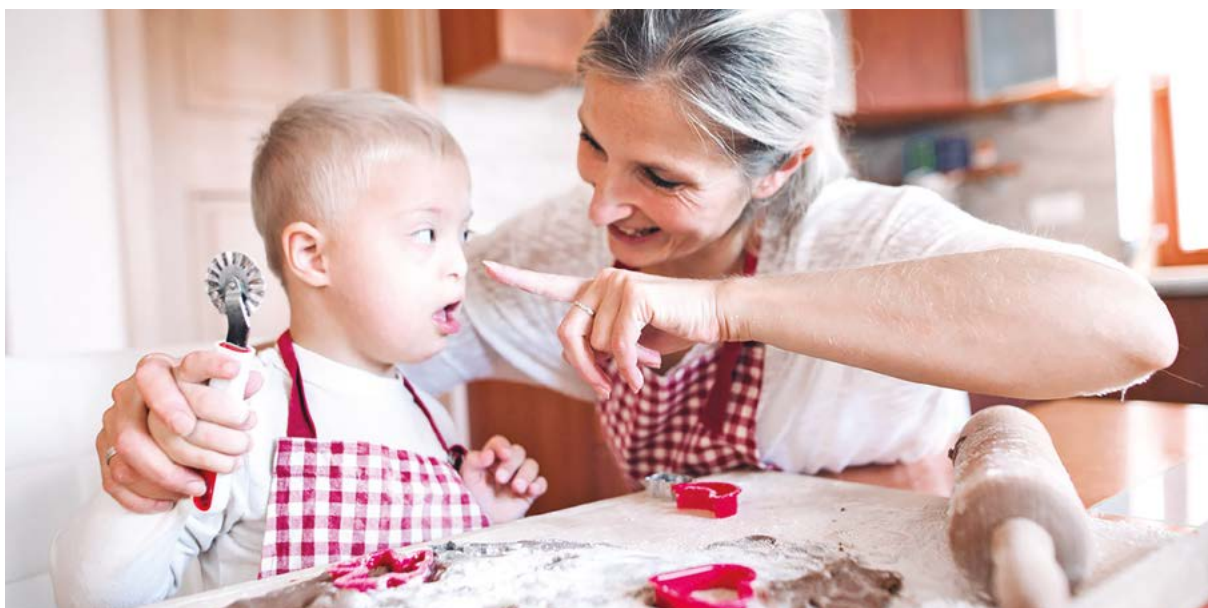
Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit, mais pas nécessairement le jour même.

Il doit remettre un justificatif à son employeur.

Source : [service-public.fr](https://www.service-public.fr), vérifié le 18 juin 2018 – Direction de l'information légale et administrative.
Référence Code du travail : articles L3142-1 à L3142-5

Pour aller plus loin

Site web : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34158>



Don de jours de repos à un salarié parent d'enfant gravement malade ou proche aidant

Un salarié peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade ou proche aidant. Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

• Conditions

Tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il remplit les conditions suivantes :

- le salarié assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans,
- l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

• Jours concernés

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés. Il peut donc concerner :

- les jours correspondant à la 5e semaine de congés payés,
- les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT),
- et tout autre jour de récupération non pris.

Les jours de repos donnés peuvent provenir d'un compte épargne temps (CET).

• Démarches

Le salarié bénéficiaire du don adresse à l'employeur un certificat médical détaillé, établi par le médecin chargé de suivre l'enfant. Ce certificat atteste de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident. Il y est également précisé qu'une présence soutenue et des soins contraignants sont indispensables.

Le salarié souhaitant faire un don à un autre salarié en fait la demande à l'employeur. L'accord de l'employeur est indispensable.



• Situation du salarié

Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos conserve sa rémunération pendant son absence. Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif, ce qui permet de les comptabiliser pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence

Source : [service-public.fr](https://www.service-public.fr), vérifié le 18 juin 2018 – Direction de l'information légale et administrative. Référence Code du travail : articles L1225-65-1, L1225-65-2, L3142-16 à L3142-25-1

Pour aller plus loin :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32112>

LES IMPÔTS SUR LE REVENU

Quel que soit son âge, vous pouvez compter à charge sur votre déclaration votre enfant handicapé, ou déduire une pension alimentaire s'il souhaite être imposé séparément.

L'enfant qui, en raison de son handicap, est hors d'état de subvenir à ses besoins, est automatiquement considéré comme personne à charge, quel que soit son âge, mineur ou majeur (s'il n'a pas fondé son propre foyer).

• Une majoration du nombre de parts dans le cas de l'enfant mineur ou majeur qui n'a pas fondé son propre foyer

Si l'enfant est titulaire de la carte d'invalidité d'au moins 80 % ou, à compter du 01/01/2017, de la carte mobilité inclusion avec la mention «invalidité», vous bénéficiez d'une part supplémentaire au lieu d'une demi part (ou d'une part et demie au lieu d'une part à partir de la troisième personne à charge).

• Un abattement sur le revenu imposable dans le cas de l'enfant majeur marié ou chargé de famille

Si votre enfant handicapé majeur est marié ou chargé de famille, il peut demander le rattachement à votre foyer fiscal, quel que soit son âge. Il faudra compléter la case N de la rubrique relative au rattachement d'enfants majeurs ou mariés de la déclaration de revenus. Dans ce cas, l'opération ne se traduit pas par une augmentation du nombre de parts, mais par un avantage spécifique sous forme d'un abattement. À titre d'exemple, l'abattement sur le revenu imposable s'élève à 5 795 € en 2017.

Dans ces deux situations, n'oubliez pas de déclarer les revenus imposables de votre enfant dans votre déclaration de revenus.

Si vous avez versé pour lui des primes de rente survie et de contrat d'épargne handicap, elles vous donnent droit à une réduction d'impôt, l'année de leur paiement.

• Déduction d'une pension alimentaire dans le cas de l'enfant imposé séparément

Si vous choisissez de ne pas compter sur votre déclaration votre enfant handicapé, vous perdez le bénéfice de part supplémentaire ou d'abattement sur le revenu, mais vous pouvez procéder à la déduction d'une pension alimentaire.

• Crédit d'impôt (possibilité de remboursement en cas de non imposition)

Travaux : pour les dépenses liées à l'installation et au remplacement des équipements spécialement adaptés au handicap : crédit de 25% des dépenses engagées dans la limite d'un plafond: 5 000 euros pour une personne seule, 10 000 euros pour un couple marié ou lié d'un PACS, soumis à une imposition commune et 400 euros par personne supplémentaire à charge.

Emploi d'un salarié à domicile : le taux du crédit ou de la réduction est 50% des dépenses dans la limite d'un plafond de 12 000 €, majoré de 1500€ par enfant à charge ou rattaché et par membre du foyer fiscal âgé de plus de 65 ans sans toutefois pouvoir excéder 15 000 €.

Le plafond est porté à 20 000 € lorsqu'un des membres du foyer fiscal est titulaire de la carte d'invalidité, perçoit une pension d'invalidité de 3ème catégorie ou le complément de l'Aeeh.

L'épargne handicap: contrat souscrit auprès d'une compagnie d'assurance par les parents pour permettre le versement à leur enfant d'une rente ou d'un capital lors de leur décès.

Cette contractualisation permet une réduction d'impôt de 1 525 € par an. Il n'y a pas de cumul possible de réduction en cas de double contractualisation.

• Contribution à l'audiovisuel public (anciennement redevance)

L'exonération de la redevance est également poursuivie pour les personnes invalides qui en bénéficiaient en 2004 « régime des droits acquis » et pour les personnes exonérées totalement de taxe d'habitation.

• Pour la taxe d'habitation

Un abattement pour charge de famille est prévu dans le calcul de la taxe d'habitation de votre résidence principale.

Un **abattement supplémentaire** peut être appliqué sur délibération des collectivités locales.

L'abattement est de 10% de la valeur locative moyenne (ce taux varie de 10 % à 20 % à compter de 2017). Pour connaître les conditions d'éligibilité à cette mesure, adressez-vous directement à votre centre des finances publiques.

• La prestation de compensation du handicap au regard de l'impôt

Versée aux personnes handicapées, elle est exonérée d'impôt sur le revenu. Affectées à des charges d'aide humaine, les sommes perçues pour les personnes aidantes, sont soumises à l'impôt :

- s'il s'agit d'un salarié, elles sont imposables dans la catégorie «traitements et salaires » concourant à la détermination de son revenu imposable
- s'il s'agit d'un aidant familial, non salarié, les sommes sont imposables dans la catégorie des bénéficiaires non commerciaux.

Source :

[Impôts.gouv.fr](http://impots.gouv.fr)

et Service des impôts des Côtes d'Armor.

Pour aller plus loin :

www.impots.gouv.fr/portail

www.impots.gouv.fr/portail/particulier/questions/mon-enfant-est-handicape-comment-le-declarer

www.impots.gouv.fr/portail/particulier/questions/mon-enfant-est-handicape-queles-sont-les-consequences-sur-ma-taxe-dhabitation



L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE (AJPP)

Cette prestation est versée par la Caf ou la Msa. L'allocation journalière de présence parentale (Ajpp) vous est attribuée si vous devez interrompre votre activité professionnelle pour rester auprès de votre enfant du fait d'une maladie, d'un handicap ou s'il est victime d'un accident d'une particulière gravité. Vous percevez une allocation journalière pour chaque journée passée auprès de votre enfant (dans la limite de 22 jours par mois).

• Conditions relatives à l'activité professionnelle

Vous devez justifier d'un congé de présence parentale auprès de votre employeur (pour interrompre ou non votre activité professionnelle).

Vous pouvez obtenir l'Ajpp :

- si vous êtes salarié du secteur privé ou agent du secteur public,
- sous certaines conditions uniquement, si vous êtes voyageur représentant placier (VRP), salarié à domicile employé par un particulier employeur ou travailleur non-salarié,
- si vous êtes en formation professionnelle rémunérée ou demandeur d'emploi **indemnisé** par Pôle emploi.

• Conditions relatives à la situation médicale de l'enfant

La gravité particulière de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants doivent être attestés par un certificat médical.

Le certificat médical doit être établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident et doit préciser la durée prévisible du traitement.

Il doit être transmis sous pli fermé au service de contrôle médical de la caisse d'assurance maladie à laquelle est affilié l'enfant en qualité d'ayant droit.

Le droit à la prestation est ensuite soumis à un avis favorable du service de contrôle médical.

Votre enfant doit avoir moins de 20 ans ou être à votre charge.

• L'AJPP n'est pas cumulable, pour un même bénéficiaire, avec les prestations suivantes

- Les indemnités de congés de maladie, maternité, paternité, adoption ou d'accident du travail ;
- L'allocation forfaitaire de repos maternel, ou l'allocation de remplacement pour maternité (indemnités pouvant être versées aux travailleurs indépendants par leur régime d'assurance maladie) ;
- Une pension de retraite ou d'invalidité ;
- La PreParE (Prestation partagée de l'éducation de l'enfant) ;
- L'allocation aux adultes handicapés ;
- Le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé versé pour cet enfant ;
- Une allocation de chômage.

• Démarches

Vous et votre médecin devez remplir le formulaire de demande de prestation téléchargeable sur le Caf.fr, auquel devra être joint le certificat médical établi par le médecin (sous pli confidentiel) puis transmis à votre Caisse d'allocations familiales ou à la Mutualité sociale agricole (MSA).

Le droit à l'Ajpp est soumis à un avis favorable du contrôle médical de l'assurance maladie dont dépend votre enfant.

• Durée

L'allocation est attribuée pour une période maximale de 3 ans avec un maximum de 310 jours d'allocations journalières (310 jours d'absence à prendre selon les besoins de présence auprès de l'enfant).

Le nombre maximum d'allocations journalières par mois est de 22 jours.

Le droit est ouvert pour une période égale à la

durée prévisible du traitement fixé par le médecin qui suit l'enfant. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen tous les 6 mois. Si lors du réexamen, le médecin constate que l'enfant est guéri ou que le traitement est achevé, le droit à l'allocation est suspendu, mais il peut être réactivé en cas de rechute ou de récurrence.

Tous les 6 mois, vous devez faire une nouvelle demande accompagnée d'un nouveau certificat médical.

La Caf vous adresse, après chaque mois écoulé, une attestation mensuelle à retourner complétée, précisant le nombre de jours de congé pris dans le mois dans le cadre d'un congé de présence parental ou l'attestation sur l'honneur.

Au-delà de la période de 3 ans, le droit à l'allocation peut être ouvert à nouveau, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier droit à l'AJPP avait été ouvert.

À savoir

En cas de nouvelle pathologie (et non de rechute), un nouveau droit peut être ouvert avant le terme des 3 ans.

Versement

Le versement n'intervient qu'après examen par la Caf ou la MSA de l'attestation mensuelle AJPP.

L'AJPP est due à compter du 1er jour du mois civil au cours duquel est déposée votre demande, sous réserve que les conditions d'ouverture de droit soient réunies à cette date.

L'allocation cesse d'être due à compter du 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel les conditions de droit ne sont plus réunies.

Pour 1 enfant malade, le droit peut être ouvert simultanément ou successivement aux 2 membres

du couple au titre d'un mois civil :

- Si les 2 parents s'arrêtent simultanément pendant un mois complet : ils ne percevront que 22 AJPP même s'ils se sont arrêtés au total 44 jours ou plus.

- Si les 2 parents s'arrêtent simultanément pendant 11 jours : ils percevront 22 AJPP pour 22 jours d'arrêt.

- Si les 2 parents s'arrêtent successivement 11 jours chacun : ils percevront 22 jours AJPP pour 22 jours d'arrêt au total.

À savoir

L'allocation est majorée pour les personnes isolées. Le versement de l'AJPP ouvre droit aux prestations en nature de l'Assurance maladie pendant toute sa durée, ainsi qu'à l'Assurance vieillesse.

Sous condition de ressources, un complément pour frais de garde peut éventuellement être attribué.

Avant d'activer éventuellement l'AJPP, pensez à faire valoir les autres droits: Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (Aeeh hors complément), Prestation de compensation du handicap (Pch).

Contactez votre Caf ou Msa pour l'étude de l'ensemble de vos droits.

Source :

service.public.fr, vérifié le 01 janvier 2019.

Texte de référence : Code de la sécurité sociale : articles L544-1 à L544-9 et articles D544-1 à D544-10.

Pour aller plus loin :

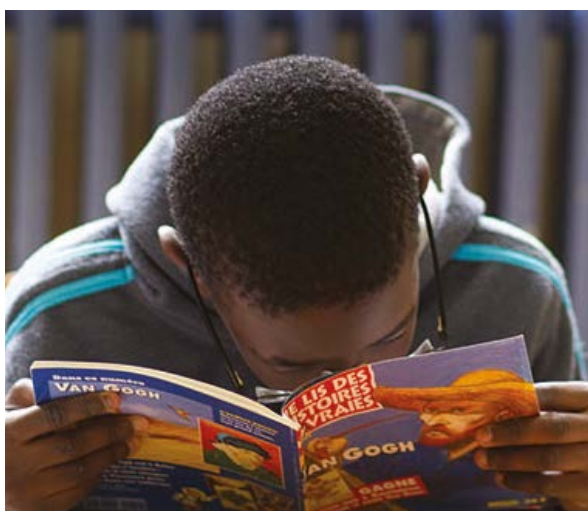
www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15132

<http://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/l-allocation-journaliere-de-presence-parentale-ajpp>



L'ALLOCATION D'ÉDUCATION DE L'ENFANT HANDICAPÉ (AEEH)

Cette prestation est versée par la Caf ou la Msa. Les dossiers de demande d'Aeeh sont à retirer à la MDPH. L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (Aeeh) est une prestation destinée à compenser les frais d'éducation et de soins apportés à un enfant en situation de handicap. Cette aide est versée à la personne qui en assume la charge. Elle peut être complétée, dans certains cas, d'un complément d'allocation.



• Conditions d'accès

L'Aeeh n'est pas soumise à condition de ressources. Elle est versée à la famille d'un enfant en situation de handicap de moins de 20 ans.

L'enfant en situation de handicap doit résider en France.

Il ne doit pas être placé en internat avec prise en charge intégrale des frais de séjour par l'Assurance maladie, l'État ou l'aide sociale

Il ne doit pas percevoir des revenus professionnels supérieurs à 55 % du Smic mensuel brut

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) détermine le taux d'incapacité de l'enfant. Les conditions à remplir dépendent de ce taux.

Pour un taux compris entre 50 % et 80 %, il faut également que :

- l'enfant fréquente un établissement d'enseignement adapté,

- ou que son état exige le recours à un dispositif adapté ou d'accompagnement,
- ou que son état exige le recours à des soins dans le cadre de mesures préconisées par CDAPH.

La CDAPH apprécie l'état de santé de l'enfant et décide de l'attribution de l'Aeeh et éventuellement d'un complément d'allocation.

Les compléments sont accordés en fonction :

- des dépenses liées au handicap
- et/ou de la réduction ou cessation d'activité professionnelle d'un des parents,
- ou à l'embauche d'un tiers.

Les compléments de l'Aeeh se répartissent en 6 niveaux de handicap.

Si votre enfant est placé en internat avec une prise en charge intégrale de ses frais de séjour par l'assurance maladie, l'État ou l'aide sociale, vous pouvez recevoir l'Aeeh pour les périodes où l'enfant est de retour à votre foyer (par exemple, vacances ou fins de semaine)

Une majoration spécifique peut également s'ajouter si vous assumez seul la charge de votre enfant.

• Démarche

Le formulaire doit être retiré auprès de la MDPH ou téléchargé sur internet :

mdph.cotesdarmor.fr/droits-personnes-handicapees/formulaires-aide-handicap.php

La demande d'AEEH fait l'objet d'une évaluation de vos besoins par une équipe pluridisciplinaire qui élabore ensuite un plan personnalisé de compensation (PPC). Ce plan comprend des propositions de toute nature (prestations, orientation, conseils).

Le PPC est ensuite transmis, avec vos observations éventuelles, à la CDAPH pour décision.

La CDAPH rend sa décision dans un délai de 4 mois à partir de la date de dépôt de la demande.

À défaut, le silence gardé pendant plus de 4 mois correspond à un refus.

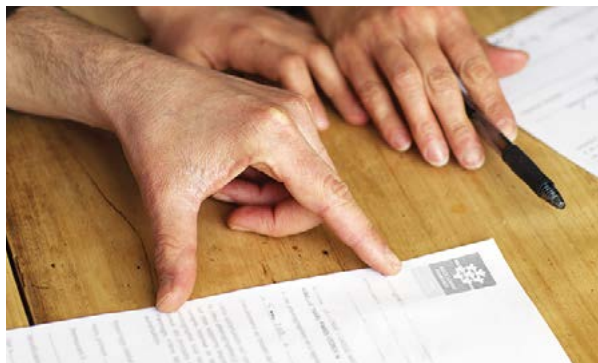
En tant que bénéficiaire de l'Aeeh, vous pouvez opter pour l'une des solutions suivantes :

- soit un complément d'Aeeh
- soit l'intégralité des éléments composant la prestation de compensation du handicap (PCH),
- soit le cumul du complément Aeeh avec le 3^e élément de la PCH, à savoir celui concernant les frais engagés pour l'aménagement du logement ou du véhicule, ou surcoûts liés au transport.

Ce choix s'effectue sur la base de propositions figurant dans un plan personnalisé de compensation (PPC). Pour vous aider dans votre choix, ces propositions précisent les montants de l'Aeeh, de son complément et de la PCH.

La Pch permet de palier certains besoins de compensation liés au handicap de l'enfant: aide humaine(évaluation à domicile pour les actes de la vie quotidienne), aide technique, aménagement du logement ou du véhicule, prise en charge de frais spécifiques ou exceptionnels, aide animalière.

Le montant n'est plus forfaitaire (contrairement à l'Aeeh) mais évalué en fonction des besoins de compensation identifiés.



• Durée

Taux de 80 % ou +

En l'absence de perspectives d'amélioration de l'état de santé de votre enfant, l'AAEH de base est attribuée sans limitation de durée :

- jusqu'à l'âge limite pour percevoir les prestations familiales (c'est-à-dire jusqu'aux 20 ans de votre enfant)

- ou jusqu'au basculement à l'allocation adulte handicapé (AAH).

En cas de perspectives d'évolution favorable de l'état de santé de votre enfant, l'AAEH de base est attribuée pour une période allant de 3 à 5 ans.

Taux compris entre 50 % et 80 %

L'AAEH de base est attribuée pour une période allant de 2 à 5 ans.

Six mois avant la fin de l'accord de la MDPH, celle-ci vous adresse un courrier accompagné d'une nouvelle demande. Vous devez après l'avoir complétée la retourner à la MDPH qui statuera sur une prolongation ou non des droits.

L'Aeeh cesse d'être versée au 20^e anniversaire de l'enfant. Si la demande d'Allocation d'adulte handicapé (Aah) est déposée le mois précédent le 20^e anniversaire il n'y aura pas d'interruption du droit, l'Aah prenant la suite de l'Aeeh.

A savoir

Les compléments d'Aeeh ne sont pas cumulables avec l'Ajpp (Allocation journalière de présence parentale).

Si vous assurez seul(e) la charge de votre enfant et que vous bénéficiez d'un complément d'Aeeh au titre du recours à une tierce personne, vous pouvez bénéficier d'une majoration spécifique pour personne isolée.

Attention, le droit à l'Aeeh est ouvert à partir du mois qui suit le dépôt du dossier.

Source :

service.public.fr, vérifié le 09 janvier 2019.

Texte de référence : Code la sécurité sociale : articles L541-1 à L541-4, articles R541-1 à R541-10

Pour aller plus loin :

www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14809

www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/l-allocation-d-education-de-l-enfant-handicape-aeeh

L'AMÉNAGEMENT OU L'ACCESSIBILITÉ DE VOTRE LOGEMENT

• Soliha

En lien avec la MdpH, Soliha vous apporte des conseils techniques sur l'aménagement du logement ainsi que sur son financement.

SOLIHA Cotes d'Armor

4 avenue du Chalutier Sans Pitié BP20336
22193 PLERIN CEDEX
Tél. : 02 96 62 22 00
www.soliha22.org

• Adil

Pour toute information sur les problèmes de logement, qu'ils soient juridiques, financiers ou fiscaux, les ADIL : Agences Départementales d'Information sur le Logement assurent au plan local un conseil complet et gratuit aux particuliers.

Adil des Côtes-d'Armor

Centre Inter Administratif
5 rue du 71^e régiment d'infanterie
22000 Saint-Brieuc
Tél : 02 96 61 50 46
www.adil22.org

• Prêt à l'amélioration de l'habitat

Attribué par la Caf sans condition de ressources (fonds nationaux).
Imprimés et réglementation téléchargeables sur Caf.fr

• Prêt à l'aménagement du logement

Attribué par la Caf sous condition de ressources (fonds départementaux).
Imprimés et réglementation téléchargeables sur Caf.fr

• Fonds Départemental de Compensation Handicap (Fdc)

Le FDC est destiné à accorder des aides financières permettant aux personnes en situation de handicap de faire face aux frais de compensation après que les intéressés aient fait valoir l'ensemble de leurs droits (prestations légales et extra légales).

Pour toute demande d'aides de la part du FDC, adressez-vous à la Maison Départementale des Personnes Handicapées des Côtes d'Armor.

• Association Nationale d'Amélioration de l'Habitat (Anah)

Accorde sous conditions de ressources des aides pour l'adaptation des logements au handicap ou à la perte d'autonomie.

Une délégation départementale est présente à Saint-Brieuc.

Pour déposer votre demande de subvention adressez-vous à :

Délégation locale des Côtes-d'Armor

5 Rue Jules Vallès
22022 SAINT-BRIEUC CEDEX
Tél : 02 96 75 25 68
Email : ddtm-splu-lp-anah@cote-darmor.gouv.fr
www.anah.fr

• Guide interministériel sur l'accessibilité du logement (infos utiles)

www.ecologique-solidaire.gouv.fr/sites/default/files/adaptation%20du%20logement.pdf

LES MODES D'ACCUEIL OU LE SOUTIEN À DOMICILE

La loi sur le handicap permet que votre enfant soit accueilli dans toutes les structures collectives ordinaires.

La Caf participe à cette intégration en accordant aux gestionnaires de structures une subvention pour chaque enfant accueilli.

Accueil à la journée

• Monenfant.fr

Créé par la Caisse nationale des Allocations familiales, ce site recense les différentes solutions d'accueil sur l'ensemble du territoire français (recherche par carte ou multi-critères).

Le site présente les différents modes d'accueil, propose des conseils pratiques et vous informe sur les aides possibles.

Vous trouverez les coordonnées des différents services sur :

Site web: monenfant.fr

¹ Une MAM est un regroupement de 2 à 4 assistant(e)s maternel(le)s dans un local pouvant accueillir au maximum 16 enfants (selon les agréments de chaque professionnel(le)s).

• Relais parents-assistants maternels (Rpam)

Les relais parents-assistants maternels informent les familles sur les modes d'accueil existants sur le territoire (accueil collectif, service d'accueil familial, assistants maternels, garde à domicile...) et adaptent les réponses en fonctions des besoins des familles (horaires atypiques ou spécifiques, accueil d'un enfant en situation de handicap, accueil d'urgence...).

Des temps d'animations sont aussi proposés (ateliers éducatifs d'éveil, accueils jeux...).

Les Rpam sont implantés sur l'ensemble du département. Renseignez-vous auprès de votre mairie ou de votre communauté de communes ou sur le site internet mon-enfant.fr

• Etablissement d'accueil du jeune enfant

Pour les tous petits (0-4 ans voire jusqu'à 6 ans), un accueil collectif est assuré dans les établissements tels que les crèches, les micro-crèches, les haltes-garderies, les multi-accueil ou encore les jardins d'enfants. Ces établissements sont soumis au respect d'une réglementation et font l'objet d'un avis ou d'une autorisation de fonctionnement délivrée par le Président du conseil départemental après avis des services de la protection maternelle et infantile (Pmi).

• Accueil de loisirs sans hébergement

Ouverts aux enfants scolarisés, les accueils de loisirs fonctionnent durant la période scolaire (avant et après les heures de classe) et/ou pendant les vacances. Ils proposent des activités de loisirs éducatifs et de détente aux enfants.

• Assistant(e) maternel(le)

L'assistant(e) maternel(le) est un(e) professionnel(le) de la petite enfance pouvant accueillir à son domicile ou dans une maison d'assistant(e)s maternel(le)s¹ jusqu'à quatre enfants mineurs âgés de moins de 15 ans.

Soutien à domicile

Dans les Côtes d'Armor, pour soutenir les familles dans leur vie quotidienne (travaux ménagers, soutien à la parentalité...), la Caisse d'Allocations familiales a mis en place une convention de partenariat avec trois associations pour intervenir au domicile des familles allocataires quand un événement perturbe provisoirement l'équilibre de la famille.

- **Domicile Action Armor**

www.domicileaction22.com

- **Domicile Action Trégor**

<http://domicile-action-tregor.fr>

- **Fédération départementale ADMR**

www.fede22.admr.org

Le coût de ces interventions à domicile sera fonction de votre quotient familial. Renseignez-vous auprès des associations d'aide à domicile.

A savoir

d'autres associations ou entreprises non conventionnées par la Caf assurent ces services d'aide à la personne sur le département. Retrouvez-les sur :

www.entreprises.gouv.fr/services-a-la-personne/annuaire-des-organismes-services-a-la-personne



• Réseau Passerelles

Le réseau Passerelles a pour but de faciliter le départ en vacances des familles ayant un enfant handicapé, en leur permettant de bénéficier, sur leur lieu de vacances d'un accueil à la journée, pour leur enfant handicapé ou l'ensemble de la fratrie, selon leurs besoins.

Le réseau Passerelles organise des séjours familiaux comprenant un lieu de séjour adapté et une équipe encadrante qualifiée pour accueillir les enfants et accompagner la famille tout au long du séjour.

A savoir

Pour 2018, la Caf des Côtes d'Armor a signé une convention avec le réseau Passerelles permettant de financer 10 séjours familiaux. Dans ce cas, seuls les frais d'hébergement et de transport restent à votre charge.

Pour plus d'information, vous pouvez vous adresser directement au Réseau Passerelles.

Tél : 0 820 820 526

www.reseau-passerelles.org



• Cap'Ado

Le service Cap'Ados propose aux adolescents en situation de handicap des activités de loisirs à la journée (samedi et lors des temps de fermeture des établissements) ou en hébergement (week-end ou séjours en petites vacances et en été).

www.loisirs-pluriel.com/nos-implantation

• Guide Handitourisme

Elaboré par Côtes d'Armor Tourisme, le guide recense les lieux et les activités accessibles en fonction du type de handicap et de la destination souhaitée :

- les sites d'hébergement (hôtels, camping, gîtes...)
- les restaurants
- les sites culturels et visites
- les cinémas et salles de spectacle
- les activités de loisirs (piscine, atelier poterie, sports...)

<http://handi.tourismebretagne.com/>

• Ufcv

L'Ufcv intervient dans les domaines de l'animation et de la formation à travers différentes actions : des séjours de vacances pour enfants et adolescents, des séjours adaptés pour des enfants et adolescents en situation de handicap.

www.ufcv.fr/Mar%C3%A9gion/Bretagne/Domainsdaction.aspx

• Association Pep 22

Les Pep 22 organise des séjours adaptés pour les enfants et adolescents en situation de handicap.

Sous conditions, des aides financières sont attribuées pour les enfants de moins de 16 ans en situation de handicap qui souhaitent partir en vacances et en accueil de loisirs.

www.sejours-pep22.com

• Association Athéol

L'association propose des solutions d'accueil temporaire pour les enfants et jeunes en situation de handicap âgés de 6 à 20 ans.

Athéol organise également des séjours de vacances.

www.atheol.org

• Apf Evasion

Organisation de séjours pour les enfants et jeunes de 3 à 21 ans en France ou à l'étranger:

- Séjours adaptés aux enfants en situation de handicap de 6 à 21 ans,
- Séjours mixtes (avec enfants non handicapés) de 6 à 21 ans,
- Séjours inclusifs de 3 à 20 ans organisés notamment en partenariat avec d'autres associations.

<http://apf22.blogs.apf.asso.fr>

<http://apfevasion.blogs.apf.asso.fr>

• Direction Générale des Entreprises

La DGE propose un moteur de recherche de structures labellisées Tourisme et Handicap sur toute la France (hébergement, loisirs, restauration, visites, information touristique...). Les recherches peuvent s'effectuer en fonction du type de handicap.

www.entreprises.gouv.fr/tourisme-handicap/tourisme-handicap-allez-la-ou-envies-vous-portent

• Vacances Répit Familles (VRF)

VRF propose des séjours au sein de villages vacances associés à une structure médico-sociale.

www.vrf.fr

A noter

Des aides financières peuvent être attribuées pour vos départs en vacances. Renseignez-vous après des différentes institutions et associations (Mdph, Caf, Msa, Conseil Général, CCAS, comité d'entreprise, Jeunesse au plein Air, Secours populaire...).



• Accueil de loisirs sans hébergement Loisirs Pluriel

L'accueil de loisirs mixte Loisirs Pluriel propose à tous les enfants âgés de 3 à 13 ans des temps de loisirs dans des conditions d'accueil adaptées (formation des équipes, taux d'encadrement renforcé...).

www.loisirs-pluriel.com

• Cap'Ado

Le service Cap'Ados propose aux adolescents en situation de handicap des activités de loisirs à la journée (samedi et lors des temps de fermeture des établissements) ou en hébergement (week-end ou séjours en petites vacances et en été).

www.loisirs-pluriel.com/nos-implantation

• Guide Activités physiques et handicaps

Réalisé par le Département des Côtes d'Armor et les comités départementaux handisport et sport adapté. Il recense les structures sportives costarmoricaines proposant des activités adaptées aux personnes en situation de handicap.

http://www.cotes-darmor.gouv.fr/content/download/29475/209168/file/Guide_Spt_Handicaps_04_09_18_BatWeb.pdf

• Livret Club

Destiné prioritairement aux clubs de sports, le Livret Club permet de trouver des adresses et des contacts sur la pratique sportive adaptée aux différentes situations de handicap.

www.cotes-darmor.pref.gouv.fr/Politiques-publiques/Cohesion-sociale/Solidarite-hebergement-logement-et-populations-vulnérable/Handicap/LIVRET-CLUB

• Fédération française de Sport Adapté

La FFSA a pour mission d'intégrer par le sport les personnes handicapées mentales et psychiques.

www.cdsa22.com

• Fédération française Handisport (comité des Côtes d'Armor)

<http://handisport-cotesdarmor.org>

• Bibliothèque municipale de la Croix Saint-Lambert / Fonds sonore malvoyants

Réalisé par des comédiens professionnels
www.saint-brieuc.fr/ville-dynamique/equipements-culturels/bibliotheques/

• Barrez la différence

Association proposant à la fois de la voile adaptée et des actions de sensibilisation générales sur le handicap.

<http://barrezladifference.fr>



- **Centre Régional Information jeunesse Bretagne (CRIJ)**

Le CRIJ est un lieu ressources pour les jeunes et leur entourage recherchant des informations sur les organismes sportifs et culturels, sur les vacances, le logement...

En matière de handicap, le CRIJ recense les contacts:

Des fédérations sportives de sport adapté en Bretagne

Des organismes proposant des loisirs culturels aux personnes en situation de handicap.

Des organismes bretons proposant des séjours de vacances adaptées se déroulant en Bretagne ou au départ de Bretagne.

Des informations sont proposées pour la scolarité et la formation des jeunes en situation de handicap.

www.crij-bretagne.com

- **Association Sportive et Culturelle des Sourds de St Brieuc**

www.facebook.com/Association-Sportive-et-Culturelle-des-Sourds-de-Saint-Brieuc-485123774967400

- **Fédération nationale handi-cheval**

www.handicheval.asso.fr



LES AIDES DE L'ACTION SOCIALE DE LA CAF

• Établissement d'accueil du jeune enfant

La Caf attribue une subvention supplémentaire à la structure (crèche, multi-accueil...) pour chaque enfant en situation de handicap accueilli¹. L'aide est versée directement au gestionnaire.

Pour les familles bénéficiant de l'Aeeh, un tarif inférieur sera appliqué par la structure de garde quel que soit l'enfant de la fratrie accueilli (n'hésitez pas à en échanger avec les responsables de multi-accueil).

• Accueil de loisirs

La Caf attribue une subvention supplémentaire aux Accueils de loisirs sans hébergement périscolaires et extrascolaires qui accueillent des enfants en situation de handicap².

• Aide aux vacances

En fonction du quotient familial, la Caf peut attribuer des Tickets Evasion permettant de prendre en charge une partie du coût du séjour.

La participation journalière de la Caf est doublée lorsque les enfants bénéficiaires de l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé effectuent un séjour dans une colonie spécialisée.

• Les centres sociaux

Ils vous accompagnent dans la mise en œuvre de vos projets de vacances.

² L'enfant accueilli doit être bénéficiaire de l'Aeeh, de l'Ajpp, ou faire l'objet d'un suivi Pmi, Camsp, Sessad, ou être en Institut Médico-Educatif.

• Les assistantes sociales

Elles vous proposent un temps d'accueil et d'écoute. Elles informent et conseillent sur les droits et prestations en lien avec le handicap ou la maladie (Aeeh, Ajpp, congés...)

• Pays de Dinan

Manuela SOQUET
02 96 87 49 91
manuela.soquet@cafstbrieuc.cnafmail.fr

Pia DEHAINE
02 96 30 70 53
pia.dehaine@cafstbrieuc.cnafmail.fr

• Pays de Centre Bretagne

Véronique ROGUET
02 96 66 47 76
veronique.roguet@cafstbrieuc.cnafmail.fr

• Pays de Centre Ouest Bretagne

Patricia LE GOUIC
02 96 29 12 61
patricia.le-gouic@cafstbrieuc.cnafmail.fr

• Pays de Guingamp

Sylvie BRUNEIX
02 96 43 91 24
sylvie.bruneix@cafstbrieuc.cnafmail.fr

Lucie CREACH
02 96 77 23 42
lucie.creach@cafstbrieuc.cnafmail.fr

• Pays de Saint-Brieuc

Marie-Pierre CIGARME
02 96 77 36 99
marie-pierre.cigarme@cafstbrieuc.cnafmail.fr

Catherine LARHANT
02 96 77 23 43
catherine.larhant@cafstbrieuc.cnafmail.fr

Emmanuelle LE MIRE-GUEGUEN
02 96 77 23 40
emmanuelle.le-mire-gueguen@cafstbrieuc.cnafmail.fr

Christine POTIER
02 96 77 23 41
christine.potier@cafstbrieuc.cnafmail.fr

• Pays d Trégor-Goëlo

Stéphanie CARRÉ
02 96 48 52 79
stephanie.carre@cafstbrieuc.cnafmail.fr

LES DIFFÉRENTES POSSIBILITÉS DE SCOLARISATION ET D'ORIENTATION

En milieu ordinaire ou dans les établissements et services médico-sociaux, les enfants peuvent être scolarisés avec des aménagements particuliers (matériel, emploi du temps aménagé, transport...) et des professionnels qui les accompagnent au quotidien.

L'enseignement à distance est également possible.

La Maison départementale des personnes handicapées est compétente pour l'évaluation des besoins éducatifs spécifiques des enfants, dans l'information et l'orientation vers les services et établissements les mieux adaptés à chaque enfant.

Coordonnées MDPH, page 38

Coordonnées Inspection Académique/ Education nationale, page 38



LE LEXIQUE

- **ADAPEI**
Association Départementale des Amis et Parents de Personnes Handicapées Mentales
- **ADFAAM22**
Association Départementale des Familles d'Accueil et Assistant(e)s Maternel(le)s des Côtes d'Armor
- **ADMR**
Aide à Domicile en Milieu Rural
- **AEEH**
Allocation d'Éducation pour l'Enfant Handicapé
- **AJPP**
Allocation Journalière de Présence Parentale
- **ALSH**
Accueil de Loisirs Sans Hébergement
- **ANAH**
Agence Nationale de l'Habitat
- **APF**
Association des Paralysés de France
- **ARS**
Agence Régionale de Santé
- **ASSMAT22**
Association des Assistantes Maternelles des Côtes d'Armor
- **AVS**
Auxiliaire de Vie Scolaire et Auxiliaire de Vie Sociale
- **CAF**
Caisse d'Allocations Familiales
- **CAMSP**
Centre d'Action Médico-Sociale Précoce
- **CCAS**
Centre communal d'Action Sociale
- **CESU**
Chèque Emploi Service Universel
- **CD**
Conseil Départemental
- **CMPEA**
Centre Médico Psychologique pour Enfants et Adolescents
- **CMPI**
Centre Médico Psychologique Infantile
- **CPAM**
Caisse Primaire d'Assurance Maladie
- **CDAPH**
Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
- **CMPP**
Centre Médico-Psycho-Pédagogique
- **CMPT**
Centre Médico Psycho Thérapeutique
- **CNAF**
Caisse Nationale des Allocations Familiales
- **CNSA**
Caisse Nationale de la Solidarité pour l'Autonomie
- **DDCS**
Direction Départementale de la Cohésion Sociale
- **EAJE**
Établissement d'Accueil du Jeune Enfant
- **FDC (ou FDCH)**
Fonds Départemental de Compensation du Handicap
- **FEPEM**
Fédération des Particuliers Employeurs de France
- **IEM**
Institut d'Éducation Motrice

- **IME**
Institut Médico-Educatif
- **IMP**
Institut Médico-Pédagogique
- **IMPRO**
Institut Médico-Professionnel
- **ITEP**
Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique
- **MDD**
Maison du Département
- **MDPH**
Maison Départementale des Personnes Handicapées
- **MPA**
Matériel Pédagogique Adapté
- **MSA**
Mutualité Sociale Agricole
- **PAI**
Projet d'Accueil Individualisé
- **PAJE**
Prestation d'Accueil du jeune Enfant (comprend prime à la naissance, allocation de base, Prestation partagée d'éducation de l'enfant et complément mode de garde).
- **PCH**
Prestation de Compensation du Handicap
- **PMI**
Protection Maternel Infantile
- **PPS**
Projet Personnalisé de Scolarisation
- **RPAM (ou RAM)**
Relais Parents Assistants Maternels
- **REAAP**
Réseau d'Écoute, d'Appui et d'Accompagnement des Parents
- **SAAAIS (S3AIS)**
Service d'Aide à l'Acquisition de l'Autonomie et à l'Intégration Scolaire
- **SAVS**
Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
- **SEGPA**
Section d'Enseignement Général et professionnel Adapté
- **SESSAD**
Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile
- **SSEFIS**
Service de Soutien à l'Éducation Familiale et à l'Intégration Scolaire
- **ULIS**
Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire
- **UNA**
Union Nationale de l'Aide, des Soins, et des Services aux Domiciles
- **UNAPEI**
Union Nationale des Parents et amis des personnes handicapées mentales

LES ADRESSES UTILES

• Maison Départementale des Personnes Handicapées

Accueil, information, accompagnement, conseil auprès des personnes en situation de handicap et de leurs familles.

3 rue Villiers de l'Isle Adam – CS 50401

22194 Plérin CEDEX

Tél : 02 96 01 01 80

N° Vert 0 800 11 55 28

Email: mdph@mdph.cotesdarmor.fr

mdph.cotesdarmor.fr

• Caisse d'Allocations familiales des Côtes d'Armor

Avenue des Plaines Villes CS 10 000

22096 Saint-Brieuc Cedex 9

Tél. 0810 25 22 10

(prix d'un appel local depuis un poste fixe)

www.caf.fr

www.caf.fr/allocataires/caf-des-cotes-d-armor/actualites

• Caisse Primaire d'Assurance Maladie des Côtes d'Armor

106 boulevard Hoche 22000 Saint-Brieuc

Accueil: 36 46

Service social: 02 56 26 30 20

www.ameli.fr

• Mutualité Sociale Agricole des Côtes d'Armor

12 rue de Paimpont

22000 Saint-Brieuc Cedex 1

Plateforme d'accueil : 02 98 85 79 79

Service social: 02 96 78 87 47

www.msa-armorique.fr

• Conseil Départemental des Côtes d'Armor

9 place du Général de Gaulle CS 42371

22023 Saint-Brieuc CEDEX 1

Tél. : 02 96 62 62 22

(prix d'un appel local depuis un poste fixe)

cotesdarmor.fr

Direction Départementale de la Cohésion Sociale des Côtes d'Armor

1, rue du Parc BP 2232

22022 SAINT-BRIEUC CEDEX 1

Tél : 02 96 62 08 09

www.cotes-darmor.pref.gouv.fr

ÉCOLE & SCOLARISATION

• Aide Handicap Ecole

Ecoute, information, conseil, scolarité des enfants. Vous pouvez contacter la plate-forme téléphonique du lundi au vendredi au :

0 800 730 123 (prix d'un appel local)

de 9h00 à 17h00

ou formuler votre demande par courriel à l'adresse suivante :

aidehandicapecole@education.gouv.fr

www.education.gouv.fr/cid207/la-scolarisation-des-eleves-handicapes.html

• Education nationale en Côtes d'Armor

Centre Héméra - 8 bis rue des Champs de Pies
BP 2369 - 22023 Saint-Brieuc cedex 1

Tél : 02 96 75 90 90

www.ia22.ac-rennes.fr

www.ia22.ac-rennes.fr/jahia/Jahia/site/ia22/pid/9058

MOBILITÉ

• MOBITUB

Service de transport adapté collectif, à la demande, de porte à porte. Il assure, sur réservation, la prise en charge du client de la porte du lieu de départ jusqu'à la porte du lieu de destination. MOBITUB dessert les communes de l'Agglomération briochine.
www.saintbrieuc-agglo.fr/fr/vie-quotidienne/transports-et-deplacements/mobitub/

• TIBUS

Le réseau des transports interurbains des Costarmoricains
Propose des transports en communs (car, minibus...) accessibles aux personnes à mobilité réduite.
www.tibus.fr
www.tibus.fr/presentation/?rub_code=9

• Côtes d'Armor Tourisme – Guide handitourisme

Le guide Handitourisme propose différents services de transports dans l'ensemble du département costarmoricain (transports à la demande, taxis adaptés, location de véhicules adaptés...)
<http://handi.tourismebretagne.com>

• SNCF

Le service Accès Plus

Accès Plus facilite le voyage des clients en situation de handicap sur le réseau national. Le service Accès Plus propose des informations pratiques, la réservation des prestations d'accueil en gare et d'accompagnement jusqu'au train ainsi que la possibilité d'acheter des titres de transport. Accès Plus est un service gratuit pour l'accueil et l'accompagnement des personnes handicapées.

Le service Junior&Cie

Service Junior&Cie est un service d'accompagnement des jeunes voyageurs. Il vous permet de faire voyager vos enfants de 4 à 14 ans pendant les vacances scolaires, sur plus de 50 destinations.

Ce service est ouvert aux enfants en situation de handicap.

www.accessibilite.sncf.com/gares-et-services/services-adaptes/

• Fédération des particuliers Employeurs de France (FEPEM)

Le service Particulier Emploi vous apporte des informations concrètes, vous conseille et vous accompagne dans vos démarches d'emploi d'un salarié à domicile.

www.fepem.fr

www.particulieremploi.fr

QUELQUES ASSOCIATIONS

Liste non exhaustive. Pour plus d'informations, prendre contact avec la Maison Départementale des Personnes Handicapées.



ADAPEI 22

Association départementale des Amis et Parents de Parents de Personnes handicapées mentales des Côtes d'Armor

www.adapei-nouvelles.fr

ADEPEDA 22

Association départementale d'enfants déficients auditifs

www.unapeda.asso.fr/rubrique.php3?id_rubrique=17

ADIMC 22

Association Départementale des Infirmes Moteurs Cérébraux des Côtes d'Armor

www.kerspi.com

AFM

Association française contre les myopathies

www.afm-telethon.fr

AFTC 22

Association des Familles de Traumatisés Crâniens des Côtes d'Armor

www.traumacranien.org

ANPEA

Association Nationale des Parents d'Enfants Aveugles ou gravement déficients visuels avec ou sans handicaps associés

www.anpea.asso.fr

APAJH 22

Association pour adultes et jeunes handicapés

www.apajh.org

APEDYS 22

Association des Parents d'Enfants DYSlexiques

apedys22.fr

APF

Association des Paralysés de France
délégation départementale

www.apf.asso.fr

apf22.blogs.apf.asso.fr

Association des Sourds de Saint-Brieuc et Côtes d'Armor

sourddebretagne.free.fr

Autisme Breizh Autonomie

autismebreizha.canalblog.com

Autisme Ouest 22

autismeouest22.fr

Bébé en avance

L'association permet aux parents d'échanger, de témoigner et d'apporter leur soutien à ceux qui vivent une naissance prématurée.

www.facebook.com/bebesenavance

Diab'Armor

afdbretagne.pagesperso-orange.fr/accueildiabarmor.htm

FMH

Fédération des Malades et Handicapés
Union Départementale des Côtes d'Armor
fmh-association.org

Leucémie Espoir 22

www.leucemie-espoir.org
Tél.02 96 42 28 02

Ligue contre le cancer – comité 22

www.ligue-cancer.net/cd22

Réseau Arc en ciel – Troubles de l'apprentissage

www.reseauarcenciel22.fr

Réseau Lucioles - Handicap mental

www.reseau-lucioles.org

UNAFAM – Section des Côtes d'Armor

unafam22.jimdo.com



QUELQUES PISTES DE LECTURES

• www.sparadrap.org

SPARADRAP est une association créée par des parents et des professionnels de santé pour guider les enfants dans le monde de la santé.

Sur ce site, vous trouverez des articles, des conseils et une bibliographie sur la thématique du handicap.



• Enfants de 3 à 5 ans

Poule Rousse



Sylvie Sternis – Caroline et Jeanne Pistinier, Edition Lescalire, 2017

Les éditions Lescalire proposent de revisiter les contes traditionnels en intégrant des pictogrammes synchronisés avec le texte

littéral afin de faciliter la lecture des enfants en situation de handicap.

www.lescalire.fr

Epsilon : Un enfant extra-ordinaire



Lydie Laurent ; Véronique Cellier, Editions AFD, 2008. Livre illustré pour expliquer aux enfants et à leurs parents un handicap encore mal connu [l'autisme].

Le Handicap



S. LEDU, éditions Milan / Mes p'tits docs, 2007

Ce livre est un appel à la tolérance, conseillé à partir de 3 ans. Le handicap, dans sa définition la plus large est expliqué aux enfants, ainsi que les difficultés

que rencontrent ces personnes dans leur vie quotidienne. Dans cet ouvrage on y rencontre divers handicaps : personnes se déplaçant avec des béquilles, en fauteuil roulant, mal voyantes, mal entendantes-muettes, trisomiques... mais aussi des personnes obligées de suivre des soins spécialisés (orthophoniste, kinésithérapeute, ergothérapeute).

• Enfants de 6 à 9 ans

Bienvenue chez les Tous-pareils



Edwige PLANCHIN ; Cédric FOREST, éditions Fleur de ville, 2013

Sur la planète des Tous-pareils, tout est en paix, chaque chose est à sa place. Mais que peut-il bien se passer lorsqu'ils rencontrent

les Tous-différents ? Comment les Tous-pareils vont-ils gérer le vent de liberté qui vient secouer leur si « paisible » société ?

• **A partir de 10 ans :**

Handicap... le guide de l'autonomie

Sylvie ALLEMAND-BAUSSIER, éditions De La Martinière jeunesse, 2008
Comment peut-on vivre dans un fauteuil roulant quand on a 15 ans ? Est-on capable de plaire malgré un handicap ? Comment s'organiser pour sortir entre amis quand on n'est pas autonome ? Et peut-on passer le permis ? Les adolescents handicapés ont envie, comme tous les jeunes de leur âge, d'avoir des copains, de plaire, de sortir... Les plus de 12 ans y trouveront des témoignages, des conseils pratiques et des adresses sur tous les thèmes qui les intéressent : la famille, les amis et les relations amoureuses, les études, les loisirs et l'avenir. Et pour les rendre plus autonomes.

Le bizarre incident du chien pendant la nuit

Un livre qui s'adresse aux adolescents (à partir de 15 ans). Il prend le prétexte d'une enquête policière pour raconter la manière dont un enfant autiste voit la vie.



• **Pour les parents :**

Un battement d'elle

Philippe POURTALET, éditions Arcane, 2014
L'auteur a une fille autiste qui a 6 ans. A travers ce roman, qui est d'abord l'histoire d'une véritable rencontre d'un père avec sa fille qui apparaît à l'origine illusoire, il nous entraîne sur le chemin sinueux de la paternité. C'est dans d'une sorte de dialogue entre elle et lui qu'il se propose d'amener tous les protagonistes à repenser un mode de communication et de donner une trajectoire nouvelle à la fonction de parent. Surtout, cette relation va offrir l'opportunité, aux uns et aux autres, de dépasser leurs limites et tâcher de mobiliser les ressources des personnages dans un exercice de réajustements réciproques.

Troubles du sommeil et handicap

Réseau Lucioles et réseau R4P, 2011
Les troubles du sommeil chez l'enfant handicapés sont très fréquents, et leurs origines diverses. Ils sont souvent générateurs de difficultés au sein de la famille, pour l'enfant lui-même, mais aussi pour les parents et l'ensemble de la fratrie. Ce livret de conseils pour les familles répond aux questions : qu'est-ce que le sommeil ? Comment aider mon enfant ? Et si mon enfant est appareillé ?

