

Services à la personne : remplacement d'un proche aidant par un salarié associatif



© 2025 Les Echos Publishing

Inspiré par le « baluchonnage » québécois, le gouvernement avait mis en place, jusqu'à fin 2024, une expérimentation dite « de relayage » visant à remplacer par le salarié d'une association un proche aidant qui s'occupe d'une personne âgée ou handicapée dont l'état requiert une présence ou des soins permanents.

Concrètement, le salarié se rend au domicile d'une personne âgée ou handicapée nécessitant une surveillance permanente afin de remplacer le proche aidant ou intervient dans le cadre d'un séjour dit « de répit aidants-aidés », c'est-à-dire d'un séjour de vacances organisé avec le proche aidant et la personne accompagnée.

À noter : l'idée de cette expérimentation étant qu'un seul salarié puisse intervenir plusieurs jours de suite auprès d'une même personne âgée ou handicapée. Éviter la rotation de plusieurs salariés permettant d'assurer à cette dernière de la stabilité et un accompagnement de meilleure qualité.

La loi du 15 novembre 2024 « visant à améliorer le repérage et l'accompagnement des personnes présentant des troubles du neuro-développement et à favoriser le répit des proches

aidants » avait pérennisé ce dispositif de suppléance. Mais son entrée en vigueur était subordonnée à la publication du décret fixant ses modalités d'application. C'est désormais chose faite depuis le 21 août 2025.

Des salariés volontaires

Peut bénéficier de ce dispositif de suppléance la personne qui présente une altération de ses fonctions mentales, psychiques ou cognitives, associée à des troubles du comportement, ou des troubles neuro-développementaux associés à des troubles du comportement lorsque le(s) proche(s) aidant(s) permette(nt) d'assurer une présence constante au domicile de la personne aidée et intervienne(nt) auprès d'elle à titre non professionnel.

Peuvent y participer les salariés volontaires des établissements et services :

- d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation ;
- qui accueillent des personnes âgées ou qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ;
- qui accueillent des personnes handicapées ou atteintes de pathologies chroniques, qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ou bien qui leur assurent un accompagnement médico-social en milieu ouvert ;
- qui mettent en œuvre des actions de dépistage, d'aide, de soutien, de formation ou d'information, de conseil, d'expertise ou de coordination au bénéfice d'usagers, ou d'autres établissements et services ;
- à caractère expérimental.

Important : les établissements intéressés doivent répondre aux appels à manifestation d'intérêt organisés, selon leur statut, par le président du conseil départemental, le préfet ou le directeur général de l'agence régionale de santé.

Une pratique encadrée

L'association, le proche aidant ainsi que la personne accompagnée ou son représentant légal doivent conclure une convention d'intervention.

Les associations offrant des prestations de suppléance bénéficient de la possibilité de déroger, pour les salariés concernés, aux règles relatives aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail de nuit, à la durée quotidienne minimale de repos, aux temps de pause et aux régimes d'équivalence prévues par le Code du travail ou les conventions ou les accords collectifs.

Certaines limites sont toutefois posées :

- le salarié ne peut intervenir que pendant 6 jours consécutifs et pas plus de 94 jours sur 12 mois consécutifs ;
- il ne peut intervenir plus de 48 heures par semaine en moyenne par période de 4 mois consécutifs ;
- il doit bénéficier d'au moins 11 heures consécutives de repos par période de 24 heures. Ce repos pouvant cependant être supprimé ou réduit ;
- il a droit à un repos compensateur équivalent aux périodes de repos et de pause dont il n'a pas pu bénéficier.

[Art. 9, loi n° 2024-1028 du 15 novembre 2024, JO du 16](#)

[Décret n° 2025-827 du 19 août 2025, JO du 20](#)