



---

## **5e – Le congé de proche aidant**

---

Depuis 2015, le congé de soutien familial est devenu le congé de proche aidant. Il concerne les proches aidants qui apportent quotidiennement leur soutien à un proche dépendant âgé ou handicapé. La loi élargit la liste des proches pouvant être accompagnés au-delà du cercle familial.

Cette fiche recense les dispositions entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017, qui précisent les modalités et assouplissent les formes et les délais de la demande de congé de proche aidant.

La loi ouvre le congé aux aidants de personnes placées en établissement, chez un tiers ou vivant au même domicile que la personne aidée.

Il s'adresse, sous certaines conditions, aux personnes qui souhaitent suspendre ou transformer en temps partiel leur contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap (taux d'incapacité permanente d'au moins 80%) ou une perte d'autonomie (APA ou classement GIR I, II ou III).

Le congé est d'une durée initiale de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle. Il peut désormais être accordé de manière fractionnée ou transformé en période d'activité à temps partiel.

Ce congé est non rémunéré, sauf en cas de disposition contraire dans un accord ou une convention collective.

Beaucoup de prescriptions légales et réglementaires ne s'appliquent désormais plus qu'en l'absence de règles particulières dans les conventions ou accords collectifs applicables à l'entreprise : il convient donc de se renseigner (auprès des représentants du personnel) afin de savoir si un accord ou une convention d'entreprise ou de branche prévoit l'application de dispositions spécifiques en matière de congé de proche aidant.

Pour s'en prévaloir, le salarié doit informer son employeur de sa volonté de bénéficier d'un congé de proche aidant par tout moyen permettant d'établir la date d'information.

### **Pour aller plus loin :**

Fiche pratique 5d « Le congé de solidarité familiale »

Fiche pratique 5c « Le congé de présence parentale »

## 5e – Le congé de proche aidant

*Ce congé s'adresse aux salariés justifiant au minimum d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, qui souhaitent suspendre ou transformer temporairement leur contrat de travail en temps partiel pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie. Dès lors que les conditions sont remplies, ce congé est de droit pour le salarié qui en fait la demande.*

### I. Qui peut en bénéficier ?

L'aidant demandeur doit :

- Etre salarié
- Avoir au moins un an d'ancienneté

Il peut être :

- Le conjoint ; concubin ou partenaire de pacte civil de solidarité de la personne aidée
- Son ascendant ou son descendant
- Le parent assumant la charge de l'enfant au sens des prestations familiales
- Le descendant, ascendant ou collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré du conjoint, concubin partenaire de pacte de solidarité civile de la personne aidée
- Une personne résidant avec l'aidé
- Ou une personne entretenant des liens étroits et stables avec elle

La personne aidée doit : résider en France de façon stable et régulière et présenter un handicap ou une perte d'autonomie :

- Lorsque la personne aidée est handicapée, elle doit justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80%.
- Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, la personne doit bénéficier de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) GIR I, II ou III au regard de la grille AGGIR.

Consultez la fiche pratique 2d sur l'APA

### II. Quelle est la durée du congé ?

Le congé de proche aidant est d'une durée de 3 mois et peut être renouvelé. Toutefois, il ne peut pas excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle du salarié aidant. Si la transformation en période à temps partiel ou le fractionnement du congé est accordé par l'employeur, le salarié devra le

prévenir au moins 48 heures avant la prise de chaque congé. Si le congé est fractionné, la durée minimale de chaque période de congé est d'un jour.

### III. Comment faire la demande ?

#### 1. En cas d'urgence :

Le congé peut prendre effet immédiatement :

- En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée
- Ou de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant.

Dans ce cas, il faudra justifier d'un certificat médical établissant la dégradation soudaine de l'état de santé ou une attestation de la cessation brutale de l'hébergement en établissement par le responsable ce dernier.

#### 2. La procédure ordinaire :

Le salarié est tenu d'informer son employeur de sa volonté de bénéficier d'un congé proche aidant, au moins un mois avant le début du congé, par tout moyen permettant d'établir une date certaine de sa volonté de :

- suspendre son contrat de travail,
- et la date de son départ en congé.
- Et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel de celui-ci

Ce congé ne peut être refusé. En revanche, la transformation en période d'activité à temps partielle ou le fractionnement du congé requièrent l'accord de l'employeur.

Doivent être joints à la demande :

- Une déclaration sur l'honneur du lien familial de l'aidant avec la personne aidée **OU** de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables.

## DIRECTION DU DEVELOPPEMENT ET DE L'OFFRE DE SERVICE

### Service juridique droit des personnes et des structures

- Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas déjà eu recours à un congé de proche aidant ou, éventuellement, la durée pendant laquelle il a bénéficié d'un tel congé.
- Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
- Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement dans un GIR I, II ou III.

En cas de refus par l'employeur : procédure de référé devant le conseil des prud'hommes.

#### **IV. Peut-on renouveler ce congé ?**

En cas de renouvellement du congé, le salarié doit avertir son employeur au moins 15 jours avant le terme du congé par tout moyen permettant d'établir une date certaine.

#### **V. Quand congé prend-il fin ?**

Il est possible de mettre un terme au congé de manière anticipée, en cas de :

- Décès de la personne aidée
- Admission de la personne aidée dans un établissement
- Diminution importante des ressources du proche aidant
- 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

En cas de décès, l'employeur est prévenu deux semaines avant le retour du salarié, et un mois pour les autres cas.

#### **VI. Quel est le statut du salarié en congé ?**

Le salarié en congé de proche aidant ne peut exercer aucune activité professionnelle à l'exception du temps partiel négocié.

Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu et le salarié n'est donc pas rémunéré, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables. Il peut toutefois être employé par la personne aidée lorsque celle-

ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation.

La durée de congé est prise en compte comme période de travail effectif pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

En revanche, la durée du congé de proche aidant ne peut pas être considérée comme une période de travail effectif pour la détermination du nombre de jours de congés payés, même si la durée du congé ne peut être imputée sur les congés payés annuels du salarié..

Le salarié peut acquérir des droits à la retraite par le biais de l'assurance vieillesse du parent au foyer, qui garantit la continuité des droits à la retraite, sous réserve de remplir les conditions posées.

*Consultez la fiche pratique 16a « L'assurance vieillesse obligatoire gratuite des tierces personnes bénévoles »*

A l'issue du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.

**Attention !** Certaines dispositions ne s'appliquent qu'à défaut d'accord ou de convention d'entreprise ou de branche précisant :

- La durée maximale du congé
- Le nombre de renouvellements possibles
- Les délais d'information de l'employeur sur la prise du congé et son renouvellement ainsi que la durée du préavis en cas de retour du salarié avant le terme prévu
- Délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement ou la transformation en période d'activité à temps partiel.

Il est donc recommandé de consulter les représentants du personnel afin d'être informé de l'existence de dispositions spécifiques

#### **Textes de référence :**

Articles L3142-16 à L.3142-27

Et D. 3142-7 à D.3142-13 du code du travail

#### **Pour en savoir plus :**

[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)