

5e - Le congé de proche aidant

La loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement transforme, à compter du 30 décembre 2015, le congé de soutien familial en congé de proche aidant. Comme le congé de soutien familial, le congé du proche aidant 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.

La loi ouvre le congé aux aidants de personnes placées en établissement ou chez un tiers autre que le salarié.

Il s'adresse, sous certaines conditions, aux personnes qui souhaitent suspendre leur contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

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 à temps partiel.

Ce congé est non rémunéré.

Pour s'en prévaloir, le salarié doit informer son employeur de sa volonté de bénéficier d'un congé de proche aidant par une lettre recommandée avec accusé de réception ou en remettant en main propre une lettre contre décharge.

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 de 2 ans minimum d'ancienneté dans l'entreprise, qui souhaitent suspendre leur contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Dès lors que les conditions sont remplies, ce congé, non rémunéré, est de droit pour le salarié qui en fait la demande.

I. Qui peut en bénéficier ?

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de proche aidant doit :

- avoir au moins 2 ans d'ancienneté,
- avoir un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

La personne aidée peut être :

- le conjoint,
- le concubin,
- la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité,
- l'ascendant,
- le descendant,
- l'enfant dont il assume la charge au sens des prestations familiales,
- le collatéral jusqu'au quatrième degré,
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^{ème} degré du conjoint, du concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité.
- la personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou 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.

Ce proche doit présenter un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

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 ou GIR II au regard de la grille nationale AGGIR.

Consultez la fiche pratique 2d « L'allocation personnalisée d'autonomie ».

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 excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle du salarié.

III. Comment faire la demande ?

Le salarié est tenu d'informer son employeur de sa volonté de bénéficier d'un congé proche aidant, au moins 2 mois avant le début du congé, par une lettre recommandée avec accusé de réception ou en remettant en main propre une lettre contre décharge l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail et de la date de son départ en congé. Ce congé ne peut être refusé.

Certains documents doivent être joints :

- une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou, éventuellement, la durée pendant laquelle le demandeur a, au cours de sa carrière, 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 en application d'une législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification 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 au titre d'un classement dans les groupes I et II de la grille nationale AGGIR.

IV. Est-il possible de faire une demande de renouvellement ?

En cas de renouvellement du congé, le salarié doit avertir son employeur au moins 1 mois avant le terme initialement prévu, par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de dégradation soudaine dans l'état de santé de la personne aidée ou d'une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, ce dernier peut bénéficier de ce congé immédiatement.

V. Quand prend fin le congé ?

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de soutien familial ou y renoncer dans les cas de :

- 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 doit adresser une demande motivée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend renoncer au congé. Néanmoins, en cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à 2 semaines. Après son congé, le salarié a droit à un entretien relatif à son orientation professionnelle avec son employeur.

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 de proche aidant, 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 ou la prestation de compensation. La durée du congé de proche aidant est prise en compte comme une période de travail effectif pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

En revanche, la durée du congé de proche aidant n'est pas considérée comme une période de travail effectif pour la détermination du nombre de jour de congés payés.

Le salarié peut acquérir des droits à la retraite par le biais de l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF), 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 assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Dorénavant ce congé peut, avec l'accord de l'employeur :

- être transformé en période d'activité à temps partiel
- être fractionné, sans pouvoir dépasser 3 mois renouvelables, selon des modalités restant à définir par décret. Pour cela le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant chaque période de congé, sauf dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou situation de crise.

Un décret doit préciser les modalités du fractionnement et en particulier la durée minimale de chaque période de congé.

Textes de référence :

Articles L 3142-22 à L 3142-31 et D3142-9 à D3142-13 du code du travail

Article L378-1et L381-1 du code de la sécurité sociale

Pour en savoir plus :

<http://www.service-public.fr/>