

# Congé de proche aidant

Dernière mise à jour mars 2018

*Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Il permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.*

*Ce congé est de droit pour le salarié dès lors que les conditions sont remplies.*

*Ce congé n'est pas ouvert aux fonctionnaires dans la mesure où ceux-ci bénéficient d'autres dispositifs dans des conditions similaires voire plus avantageuses.*

## DEFINITION

- Congé non rémunéré pour s'occuper d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables, même lorsque la personne aidée n'est pas membre de sa famille

## BENEFICIAIRES

- Agents justifiant d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise
- Travailleurs non salariés et conjoints collaborateurs qui de par leur statut d'indépendant, n'ont pas à justifier d'une durée d'activité antérieure mais seulement de l'interruption de leur activité professionnelle

## CONDITIONS TENANT AU PARENT AIDE

- Personne handicapée ayant un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %
- ou personne présentant une perte d'autonomie relevant d'un classement en Groupes Iso-Ressources (GIR) I, II ou III
- Résidant en France de façon stable et régulière
- Le congé est désormais ouvert aux aidants d'une personne qui fait l'objet d'un placement en établissement ou chez un tiers autre que le salarié sollicitant le congé

## DUREE

- Congé d'une durée maximale de 3 mois ; renouvelable
- En accord avec l'employeur, le congé peut être fractionné et le salarié peut cesser totalement ou partiellement son activité. En cas de fractionnement, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée
- La durée cumulée est limitée à un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle, et, ce, quel que soit le nombre de personnes aidées
- Mais, une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut une convention ou un accord de branche précisera la durée maximale et le nombre de renouvellements possibles.
- Le congé peut prendre fin de façon anticipée dans les cas suivants :
  - décès de la personne aidée,
  - admission de la personne aidée en établissement,
  - 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



## DEMARCHES

### **Demande initiale :**

- Le salarié informe son employeur de sa volonté de bénéficier d'un congé de proche aidant en précisant le point de départ dudit congé, au moins un mois avant le début du congé, par tout moyen conférant date certaine (et non plus seulement par lettre recommandée avec avis de réception à l'employeur ou remise en main propre contre décharge) et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel

### **En cas d'urgence, le congé pourra débiter ou être renouvelé sans délai :**

- **dégradation soudaine de l'état de santé** de la personne aidée, attestée par certificat médical
  - ou bien de **situation de crise** nécessitant une action urgente du proche aidant, attestée par certificat médical,
  - **cessation brutale de l'hébergement en établissement** dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable dudit établissement
- Joindre à la demande :
    - une déclaration sur l'honneur du lien (familial ou de proximité) du demandeur avec la personne aidée
    - une déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au cours de sa carrière, à un congé de soutien familial ou congé de proche aidant, ou le cas échéant, la durée de celui-ci
    - 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 égale 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 les GIR I, II ou III
  - le départ et le retour du salarié sollicitant ce congé peuvent être préparés lors d'entretiens avec l'employeur

### **Renouvellement du congé**

- en cas de prolongation : avertir son employeur au moins quinze jours avant le terme prévu, par tout moyen conférant date certaine (et non plus seulement par lettre recommandée avec accusé de réception)
- en cas de renouvellement de façon non successive, le salarié avertit son employeur dans les formes et délais prévus pour la demande initiale

### **Fractionnement du congé ou transformation en période d'activité à temps partiel :**

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

### **L'interruption du congé :**

- le salarié souhaitant mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer, doit adresser une demande motivée à son employeur par tout moyen conférant une date certaine, au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend y mettre fin
- délai ramené à 2 semaines en cas de décès de la personne aidée

Le congé ne peut être refusé (sauf si le salarié ne remplit pas les conditions d'ancienneté ou le délai de prévenance). Mais le fractionnement et la transformation en période d'activité à temps partiel nécessitent l'accord de l'employeur.



## PENDANT LE CONGE

- Le contrat de travail est suspendu et le salarié n'est pas rémunéré
- Quand le congé est pris sous forme de temps partiel, la rémunération est proratisée
- Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle mais peut, sous certaines conditions, être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit la prestation de compensation du handicap à domicile ou l'allocation personnalisée autonomie

Pour pallier l'absence de rémunération, un certain nombre de garanties sont accordées au salarié (ou non salarié) :

- Durée du congé prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et pour les droits au Compte Personnel de Formation ; mais pas pour le calcul du nombre de jours de congés payés
- Droit à couverture sociale :
  - la période du congé n'est pas prise en compte pour déterminer le droit aux indemnités journalières maladie et assurance invalidité. En cas d'arrêt de travail dans les mois qui suivent la fin du congé, les conditions d'ouverture du droit aux prestations en espèces sont appréciées, en neutralisant la période du congé.
  - droit à l'assurance chômage : la durée du congé est prise en compte pour calculer la durée de la période d'affiliation

## A L'ISSUE DU CONGE

- Réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins égale
- Le salarié doit demander une attestation à son employeur précisant les dates de cessation et de reprise d'activité, lui permettant de prétendre à l'Allocation Vieillesse du Parent au Foyer

## AFFILIATION A L'ASSURANCE VIEILLESSE DU PARENT AU FOYER

- Le salarié du secteur privé et le travailleur non salarié en congé de proche aidant bénéficient automatiquement de l'AVPF
- Sous réserve de justifier de ressources inférieures au plafond annuel retenu pour l'ouverture du droit au complément familial
- Dans le cas du salarié :
  - adresser la demande à la CAF du lieu de résidence après chaque période de congé ou en cas de renouvellement successif, à la fin de la période de congés
  - joindre l'attestation de l'employeur indiquant les dates de prise de congés

L'employeur doit préalablement vérifier que le salarié remplit toutes les conditions d'affiliation

- Dans le cas du travailleur indépendant :
  - joindre à la demande formulée auprès de la CAF une attestation de la cessation de son activité professionnelle (par exemple : extraits du registre du commerce et des sociétés, du répertoire des métiers...)
  - une déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'y a pas eu précédemment recours, au cours de la carrière, à un congé de soutien familial ou congé de proche aidant, le cas échéant, la durée de celui-ci
  - lorsque la personne aidée est handicapée, une copie de la décision attestant d'un taux d'incapacité permanente au moins égale à 80%.
  - ou lorsqu'il s'agit d'une personne dépendante, un justificatif du classement dans les GIR I, II ou III
- L'affiliation prend effet au premier jour du congé et cesse le lendemain du dernier jour du congé, y compris en cas de décès de la personne aidée avant la fin du congé



NB : Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peuvent fixer :

- une durée maximale du congé plus favorable ;
- d'autres délais d'information de l'employeur sur la prise du congé et son renouvellement et une autre durée du préavis en cas de retour anticipé ;
- le nombre de renouvellements possibles ;
- les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel

## **TEXTES**

- Loi 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007 Art. 125
- Décret 2007-573 du 18 avril 2007 (JO du 20 avril 2007) relatif au congé de soutien familial et modifiant le code du travail et le code de la sécurité sociale
- Loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement
- Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art L.3142-16 à 3142-27
- Décret n°2016-1554 du 18 novembre 2016 relatif au congé de proche aidant (JO du 19 novembre 2016)
- CORP-DRHG-2016-0197 du 22 décembre 2016 pour La Poste

