

CONGE DU PROCHE AIDANT

- Alexandra Mottier
- Décembre 2019


DÉFINITION




Le congé de proche aidant est ouvert aux salariés qui **suspendent leur activité professionnelle** pour s'occuper d'un parent ou d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (C. trav., art. L. 3142-16 et s.).

CONDITIONS D'OUVERTURE DU DROIT AU CONGÉ

 L'ancienneté minimale requise pour pouvoir bénéficier de ce congé est d'**un an** (C. trav., art. L. 3142-16).

 La personne aidée par le salarié doit présenter un **handicap** ou une **perte d'autonomie d'une particulière gravité** (C. trav., art. L. 3142-16).

Cette personne peut être (C. trav., art. L. 3142-16) :

- son conjoint ;
- son concubin ;
- son partenaire lié par un Pacs ;
-  • un ascendant ;
- un descendant ;
- un enfant dont il assume la charge (au sens de l'article L. 512-1 du Code de la sécurité sociale) ;
- un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il 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** (C. trav., art. L. 3142-17).

DURÉE ET RENOUVELLEMENT DU CONGÉ



Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié (C. trav., art. L. 3142-19).



En l'absence de convention ou d'accord collectif dérogatoire, la durée maximale du congé est de **trois mois renouvelable** (C. trav., art. L. 3142-27).



Quelle que soit sa durée initiale, le congé ne peut pas excéder, renouvellement compris, la durée d'**un an** pour l'ensemble de la carrière du salarié (C. trav., art. L. 3142-19).

FORMALITÉS À RESPECTER



En l'absence de convention ou d'accord collectif dérogatoire, et sauf urgence, le salarié est tenu d'informer son employeur de sa volonté de bénéficier d'un congé de proche aidant, par tout moyen lui conférant date certaine, **au moins un mois avant** le début du congé. Il doit préciser la **date de départ** en congé (C. trav., art. D. 3142-11). Il doit joindre à cette demande plusieurs pièces (documents mentionnés à l'article D. 3142-8 du Code du travail).



Lorsque le salarié souhaite **renouveler** son congé, il doit en avertir son employeur au **moins quinze jours** avant la fin du congé, par tout moyen lui conférant date certaine. En cas de renouvellement non successif, c'est le délai applicable à la demande initiale (un mois) qui s'applique (C. trav., art. D. 3142-12).

EN CAS D'URGENCE



En cas de **dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée**, de **situation de crise** nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne, le salarié peut bénéficier de son congé, le renouveler, le fractionner ou le transformer en activité à temps partiel ou prendre ses périodes de congés **sans délai** (C. trav., art. L. 3142-19 ; C. trav., art. L. 3142-20).



La dégradation de l'état de santé ou la situation de crise doit être **constatée par écrit par un médecin** qui établit un **certificat médical**.



La cessation brutale de l'hébergement en établissement doit, quant à elle, être **attestée par le responsable de l'établissement** (C. trav., art. D. 3142-7).

REFUS DE L'EMPLOYEUR



En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le Conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés (C. trav., art. L. 3142-25).

Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort – Pas d'appel possible (C. trav., art. R. 3142-10).



DROITS DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ



Le congé de proche aidant est en principe **non rémunéré**, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.



Le salarié ne peut exercer **aucune activité professionnelle**, à l'exception de la transformation du congé en activité à temps partiel mentionnée à l'article L. 3142-20 du Code du travail (C. trav., art. L. 3142-18). Il peut toutefois être **employé par la personne aidée**, lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie ou la prestation de compensation pour personnes handicapées (C. trav., art. L. 3142-18).



La durée du congé de proche aidant ne peut pas être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte 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 (C. trav., art. L. 3142-21).



La durée du congé de proche aidant est intégralement prise en compte pour le calcul des droits inscrits sur le **compte personnel de formation** (C. trav., art. L. 6323-12).



Le salarié bénéficie du maintien des droits aux prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès (CSS, art. L. 161-8).



En matière de retraite, il est affilié au **régime d'assurance vieillesse**, sous réserve de produire des justificatifs (CSS, art. L. 381-1 ; CSS, art. D. 381-2-2). Cette affiliation est faite à la demande du salarié.



Avant et après son congé, le salarié a droit à un **entretien professionnel** avec son employeur relatif à ses perspectives d'évolution professionnelle (C. trav, art. L. 3142-23).



À l'issue du congé de proche aidant 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 (C. trav., art. L. 3142-22).

FRACTIONNEMENT OU TRANSFORMATION EN ACTIVITÉ À TEMPS PARTIEL



Le congé peut, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'**activité à temps partiel** (C. trav., art. L. 3142-20).



Le congé peut aussi, toujours avec l'accord de l'employeur, être **fractionné** (C. trav., art. L. 3142-20), sans pouvoir dépasser la durée maximale du congé. Dans ce cas, la durée minimale de chaque période de congé est d'**une journée** (C. trav., art. D. 3142-9).



Si l'employeur accepte, 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 (C. trav., art. L. 3142-20).



La transformation ou le fractionnement est accordé **sans délai** dans les cas d'urgence (C. trav., art. L. 3142-19).



Lorsque le salarié souhaite **renouveler** son congé ou son activité à temps partiel, il doit en avertir son employeur, par tout moyen lui conférant date certaine, **au moins quinze jours** avant la fin du premier congé. En cas de renouvellement non successif, c'est le délai applicable à la demande initiale (un mois) qui s'applique (C. trav., art. D. 3142-12).

CESSATION ANTICIPÉE DU CONGÉ

Le salarié peut **mettre fin de façon anticipée** au congé de proche aidant ou **y renoncer** dans les cas suivants (C. trav., art. L. 3142-19, al. 4) :



- 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.



En l'absence de dispositions conventionnelles, le salarié doit adresser une demande motivée à son employeur par tout moyen conférant date certaine, **au moins un mois** avant la date à laquelle il souhaite réintégrer l'entreprise. En cas de **décès** de la personne aidée, ce délai est ramené à **deux semaines** (C. trav., art. D. 3142-13).

MISE EN ŒUVRE DU CONGÉ PAR ACCORD

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peuvent déterminer les éléments suivants (C. trav., art. L. 3142-26) :



la durée maximale du congé ;



le nombre de renouvellements possibles ;



les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement, ainsi que la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé ;



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.

LE PROCHE AIDANT PEUT BÉNÉFICIER DE JOURS DE CONGÉS CÉDÉS PAR SES COLLÈGUES



Depuis le 15 février 2018, avec l'accord de l'employeur, un salarié peut donner anonymement et sans contrepartie ses jours de repos non pris à un autre salarié proche aidant (C. trav., art. L 3142-25-1).



La condition d'ancienneté d'un an prévue pour bénéficier d'un congé de proche aidant ne s'applique pas pour le salarié bénéficiaire d'un don de jours de repos.

Le donneur doit conserver a minima 24 jours ouvrables de congés payés.



Le bénéficiaire a en conséquence droit à un maintien de salaire (quel que soit son niveau de salaire et celui du ou des donneurs).



UN CONGÉ PROCHAINEMENT INDEMNISÉ



Le 25 octobre 2019, l'Assemblée Nationale a voté la mise en place d'un congé indemnisé pour les proches aidants (salariés, travailleurs indépendants et agents publics) qui soutiennent un **proche âgé, malade ou handicapé**, (projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2020).



A partir d'**octobre 2020**, les proches aidants pourront bénéficier de **trois mois de congés** sur toute la durée d'une carrière professionnelle, fractionnables et **indemnisés**.



Le congé sera **indemnisé** à hauteur de :

- 43 euros par jour pour une personne aidante en couple
- 52 euros pour une personne seule.



L'indemnisation du congé sera versée par les CAF et ouvrira des droits à la retraite.



L'Assemblée a supprimé la **condition d'ancienneté d'un an** dans l'entreprise pour le proche aidant concerné.

