

Accueil >

Le congé proche aidant (anciennement congé de soutien familial)

Présentation

Le « congé de soutien familial » prévu dans le code du travail devient le « congé de proche aidant ». Ce congé devient moins rigide et restrictif, et est le même pour tous les aidants quels que soient l'origine de la perte d'autonomie, de la situation de handicap, de la maladie et l'âge de la personne aidée. En effet, l'article 53 de la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement prévoit, avec l'accord de l'employeur, **la possibilité de prendre ce congé en temps partiel et de façon fractionnée.**

Par ailleurs, « en cas de dégradation soudaine de 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**

La loi ouvre également le congé **aux aidants de personnes placées en établissement ou chez un tiers.**

L'article 65 ouvre la possibilité à certains établissements ou services de « proposer, concomitamment à l'hébergement temporaire de personnes âgées, de personnes handicapées ou de personnes atteintes de maladies chroniques invalidantes, un séjour de vacances pour les proches aidants de ces personnes. ».

La loi du 13 février 2018 crée le *dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants*. Un salarié peut renoncer anonymement et sans contrepartie **à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.** Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. Le salarié attributaire bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

(Sources : Legifrance, Loi N°2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap (1))

Qui peut en bénéficier ?

Tout **salarié ou travailleur indépendant**, aidant familial d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité (personne âgée dépendante), qu'il soit :

Accueil >

- son conjoint, concubin ou personne avec qui il a conclu un PACS (pacte de solidarité civile),
- son ascendant, descendant, enfant à charge ou collatéral jusqu'au 4ème degré (frères et soeurs, tantes et oncles, cousins et cousines ou neveux et nièces...),
- l'ascendant, descendant, ou collatéral jusqu'au 4ème degré de son conjoint, concubin ou personne avec qui il a conclu un PACS.
- une personne qui réside ou entretient des liens étroits et stables avec la personne aidée à qui elle vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel.

La personne aidée doit résider de manière stable et régulière en France, vivre à son domicile chez l'aidant familial concerné ou chez un tiers autre que le salarié mais il peut aussi être en établissement.

Ce droit est ouvert aux **salariés justifiant d'une ancienneté minimale de 2 ans** dans l'entreprise. A partir du 1er janvier 2017, cette ancienneté est ramenée à 1 an.

Quels avantages sociaux sont garantis?

L'ensemble des avantages acquis avant le congé est conservé. La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et pour le calcul des heures de formation qui alimentent le Compte Personnel de Formation (CPF).

La personne reste affiliée à l'assurance maladie-maternité (prestations en nature c'est-à-dire remboursement des soins). Le bénéficiaire du congé de proche aidant est affilié obligatoirement à l'assurance vieillesse de la personne dont il s'occupe sous conditions de ressources (plafond de ressources de la personne ou du ménage inférieur au complément familial). Voir sur ce site la rubrique [Les droits ou la préservation des droits à la retraite en faveur des aidants familiaux](#).

Quelles démarches faut-il faire?

Le salarié doit adresser à son employeur une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail au titre du congé de soutien familial et précisant la date de son départ en congé et ce :

- **au moins 1 mois avant** le début du congé
- ou **sans délais s'il est justifié par** : une urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical), une situation de crise nécessitant une action urgente du salarié, ou la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

Cette demande doit être accompagnée :

- d'une déclaration sur l'honneur du lien du demandeur avec la personne aidée,

Accueil >

- d'une déclaration sur l'honneur précisant, soit de ne pas avoir déjà eu recours à ce type de congé au cours de sa carrière, soit si le salarié en a déjà bénéficié de la durée du précédent congé,
- d'une preuve de la dépendance de la personne aidée : copie de l'attribution de l'APA au titre d'un classement GIR 1 ou 2 pour une personne âgée dépendante ou copie de la décision d'attribution d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80% pour un enfant à charge ou un adulte handicapé,
- et pour bénéficier d'un préavis de 15 jours au lieu d'un mois, d'un certificat médical attestant de la dégradation de l'état de santé ou d'une attestation du responsable de l'établissement en cas de fin d'hébergement.

En cas de renouvellement successif du congé, le salarié doit prévenir son employeur au moins 1 mois à l'avance par lettre recommandée. En cas de renouvellement non successif, la procédure doit être refaite comme pour une 1ère demande.

Dans ces conditions, un employeur ne peut pas refuser ce congé.

Le salarié peut renoncer ou mettre fin de manière anticipée au congé en cas de :

- décès de la personne aidée,
- d'admission de la personne aidée en établissement ou de recours à un service d'aide à domicile pour l'assister,
- d'une diminution importante de ses ressources,
- d'un congé proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Cette demande motivée doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, au moins 1 mois à l'avance ou 15 jours en cas de décès de la personne aidée.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente. A la reprise d'activité, le salarié retrouve ses droits aux prestations en espèces (indemnités journalières) de l'assurance maladie-maternité, invalidité et décès, sauf s'il a bénéficié d'une rémunération en tant qu'aidant familial pendant son congé.

(Sources : Le guide de l'aidant familial Edition 2007, site du service public, site du Ministère du Travail).

Qui contacter pour en savoir plus ?

La **Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle** (DDTEFP)
- Cité Administrative - immeuble tour - 3 rue Fleischhauser - 68000 Colmar - 03 89 24 81 37