

Le congé de proche aidant

Code du travail, articles L. 3142-16 à L. 3142-27, D. 3142-7 à D. 3142-13 et L. 6323-12 ; code de la sécurité sociale, articles L. 381-1 et D. 381-2-2.

Institué par la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement et assoupli par la loi « travail » du 8 août 2016, le congé de proche aidant s'est substitué au congé de soutien familial. Le point sur ce dispositif.

A compter du 1^{er} janvier 2017, le congé de soutien familial va laisser la place à un nouveau congé de proche aidant instauré par deux lois récentes – la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement et la loi « travail » du 8 août 2016⁽¹⁾ – et mises en musique par un décret du 18 novembre dernier⁽²⁾.

Comme le congé de soutien familial, ce nouveau congé sera ouvert au salarié s'occupant d'un membre de sa famille handicapé ou en perte d'autonomie, mais pourra aussi être utilisé par les aidants sans lien de parenté avec la personne qu'ils aident et par les aidants de personnes accueillies en établissement.

Autre nouveauté : le salarié aura la possibilité de transformer ce congé en période d'activité à temps partiel et de l'utiliser de façon fractionnée.

Par ailleurs, un certain nombre de conditions d'accès au congé sont assouplies. Ainsi, l'ancienneté dans l'entreprise requise pour en bénéficier est ramenée de 2 ans dans le cadre du congé de soutien familial à 1 an dans celui du congé de proche aidant. Dans le même esprit, les délais de prévenance de l'employeur sont raccourcis dans plusieurs hypothèses, et même supprimés pour les situations d'urgence.

Enfin, si le code du travail fixe un cadre juridique au congé de proche aidant, il offre aux partenaires sociaux la possibilité d'assouplir certaines modalités de sa mise en œuvre, en particulier s'agissant de la durée du congé ou encore des délais d'information de l'employeur.

I. Les conditions d'octroi

L'octroi d'un congé de proche aidant est soumis à plusieurs conditions tenant au salarié et à la personne « aidée ».

A. LES CONDITIONS TENANT AU SALARIÉ

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié qui (*code du travail [C. trav.], art. L. 3142-16*) :

→ justifie d'une **ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise** (contre 2 ans dans le cadre du congé de soutien familial) ;

→ souhaite interrompre temporairement son activité professionnelle pour **s'occuper d'une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie** d'une particulière gravité.

Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Toutefois, il **peut être employé par la personne aidée** dans les conditions prévues au deuxième alinéa des articles [L. 232-7](#) et [L. 245-12 du code de l'action sociale et des familles](#) (*C. trav., art. L. 3142-18*). C'est le cas :

→ si la personne aidée bénéficie de l'allocation personnalisée d'autonomie (**APA**) et que le salarié n'est ni son conjoint, ni son concubin, ni la personne avec laquelle elle a conclu un pacte civil de solidarité (**PACS**) ;

→ si la personne aidée perçoit la prestation de compensation du handicap (**PCH**). Dans cette hypothèse, elle peut salarier un ou plusieurs membres de sa famille, y compris cette fois son conjoint, son concubin ou la personne avec qui elle a conclu un PACS.

B. LES CONDITIONS TENANT À LA PERSONNE AIDÉE

Peuvent bénéficier de l'aide du salarié dans le cadre d'un congé de proche aidant (*C. trav., art. L. 3142-16*) :

→ **les membres de sa famille**, à savoir :

– son conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS, ascendant, descendant, enfant dont il assume la charge et collatéral jusqu'au 4^e degré,

– l'ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4^e degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS ;

→ **une personne âgée ou personne handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens** étroits et stables, **et 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. Il peut donc s'agir de personnes avec lesquelles le salarié n'a aucun lien de sang.

En outre, la personne aidée doit **résider en France de façon stable et régulière**(*C. trav., art. L. 3142-17*).

Le **placement de la personne aidée** en établissement ou chez un tiers autre que le salarié **ne fait pas obstacle à l'octroi du congé**, contrairement à ce qui avait cours dans le cadre du congé de soutien familial.

II. La procédure et la mise en œuvre

A. LE CADRE FIXÉ PAR LE CODE DU TRAVAIL

1. LE DÉCLENCHEMENT DU CONGÉ

A Cas général

Le congé de proche aidant débute à l'initiative du salarié (*C. trav., art. L. 3142-19*). Pour cela, à défaut de convention ou d'accord collectif d'entreprise ou de branche prévoyant d'autres modalités, ce dernier doit **informer son employeur** « par tout moyen conférant une date certaine » de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre, de la date de son départ en congé et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation à temps partiel de celui-ci (voir page 51). Contrairement au congé de soutien familial, il n'est donc pas nécessaire qu'il envoie sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Le salarié doit effectuer cette démarche au moins **1 mois** (au lieu de 2 dans le dispositif antérieur) **avant le début du congé**(*C. trav., art. D. 3142-11*).

Le salarié doit accompagner sa demande d'un certain nombre de documents (*C. trav., art. D. 3142-8*) :

→ une déclaration sur l'honneur de son lien familial 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 ;

→ une déclaration sur l'honneur précisant :

– soit qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant,

– soit la durée pendant laquelle il en a bénéficié ;

→ 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 de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale, et subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (par exemple, une décision d'attribution de l'allocation aux adultes handicapés) ;

→ lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'APA au titre d'un classement dans les groupes iso-ressources 1 à 3 (personnes les plus dépendantes).

Lorsque cette procédure est respectée, l'employeur ne peut s'opposer à la prise du congé de proche aidant par le salarié.

B Situations 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 aidée, le congé débute **sans délai**(*C. trav., art. L. 3142-19*). Et l'employeur ne peut s'y opposer.

Le caractère soudain de la dégradation de l'état de santé de la personne aidée ou la situation de crise doit être attesté par un écrit du médecin qui établit un certificat médical (*C. trav., art. D. 3142-7*).

Quant à la cessation brutale de l'hébergement, elle doit être certifiée par le responsable de cet établissement (*C. trav., art. D. 3142-7*).

2. LA DURÉE DU CONGÉ

A défaut de convention ou d'accord collectif plus favorable, la durée du congé est de **3 mois renouvelables**, et **ne peut dépasser 1 an** sur l'ensemble de la carrière de l'intéressé (*C. trav., art. L. 3142-19 et L. 3142-27*).

3. LA FIN DU CONGÉ AVANT SON TERME

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

→ décès de la personne aidée ;

→ admission de la personne aidée dans un 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.

A défaut de convention ou d'accord collectif prévoyant des règles différentes, pour mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer, le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins **1 mois avant** la date à laquelle il souhaite que ce congé s'arrête. En cas de **décès de la personne aidée**, ce délai est ramené à **2 semaines**(*C. trav., art. D. 3142-13*).

4. LA TRANSFORMATION EN TEMPS PARTIEL ET LE FRACTIONNEMENT DU CONGÉ

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer le congé de proche aidant en période d'activité à temps partiel ou le fractionner (*C. trav., art. L. 3142-20*).

A défaut de convention ou d'accord collectif instituant d'autres modalités, la **demande** de prise du **congé de façon fractionnée** doit être effectuée auprès de l'employeur au moins **1 mois avant** par tout moyen conférant date certaine (*C. trav., art. D. 3142-11*). Une fois le principe validé, **la durée minimale de chaque période fractionnée est fixée à 1 journée**(*C. trav., art. D. 3142-9*). Il n'est donc pas possible, par exemple, de prendre un congé de proche aidant sous forme d'une ou plusieurs demi-journées. Avant la prise de chaque période fractionnée, le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend la prendre (*C. trav., art. L. 3142-20*).

A défaut de convention ou accord collectif, le salarié doit informer l'employeur de sa demande de **transformation à temps partiel** de son congé par tout moyen conférant date certaine, et ce au moins **1 mois avant**(*C. trav., art. D. 3142-11*).

Par exception, la transformation du congé en temps partiel ou le fractionnement du congé est accordé **sans délai** 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 ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (*C. trav., art. L. 3142-20*). Le caractère soudain de la dégradation de l'état de santé de la personne aidée ou la situation de crise doit être attesté par un écrit du médecin qui établit un certificat médical (*C. trav., art. D. 3142-7*). La cessation brutale de l'hébergement, elle, doit être certifiée par le responsable de cet établissement (*C. trav., art. D. 3142-7*).

5. LE RENOUVELLEMENT DU CONGÉ

Le congé de proche aidant peut être renouvelé **à l'initiative du salarié**(*C. trav., art. L. 3142-19*). Le code du travail ne fixe pas de nombre de renouvellements possibles, laissant cette possibilité aux partenaires sociaux *via* une convention ou un accord collectif (voir ci-dessous).

Par ailleurs, à défaut de convention ou d'accord collectif, en cas de **renouvellement du congé de façon successive**, le salarié doit **avertir l'employeur** de cette prolongation **au moins 15 jours avant** le terme initialement prévu (au lieu de 1 mois dans le cadre du congé de soutien familial), par tout moyen conférant date certaine (et non plus par lettre recommandée avec avis de réception) (*C. trav., art. D. 3142-12*).

En cas de **renouvellement non successif**, le **déla** de **prévenance** applicable est celui prévu pour une première demande, soit **1 mois**(*C. trav., art. D. 3142-12 et D. 3142-11*).

B. LA MISE EN ŒUVRE DU CONGÉ PAR VOIE D'ACCORD COLLECTIF

Le cadre juridique du congé de proche aidant fixé par le code du travail s'applique en l'absence de convention ou d'accord collectif. En effet, **une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche**, peut déterminer des modalités différentes de mise en œuvre du congé concernant (*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 ou son renouvellement, ainsi que sur 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.

III. Le statut du salarié

A. PENDANT LE CONGÉ

Pendant le congé de proche aidant, **le contrat de travail du salarié est suspendu**, sauf s'il décide de le prendre sous la forme d'une activité à temps partiel. Le congé du salarié n'est **pas rémunéré**, sauf dispositions conventionnelles contraires.

Par ailleurs, la durée du congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel et est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. En outre, le salarié **conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant** le début du congé (*C. trav., art. L. 3142-21*). Et la période d'absence du salarié pour un congé de proche aidant est intégralement prise en considération pour le calcul des heures de formation inscrites dans son compte personnel de formation (*C. trav., art. L. 6323-12*).

Avant de prendre son congé, le salarié a droit à un **entretien professionnel**. Cet entretien doit être consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et comporter des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (*C. trav., art. L. 3142-23 et L. 6315-1*).

B. A L'ISSUE DU CONGÉ

A l'issue de son congé de proche aidant ou de sa période d'activité à temps partiel, le salarié doit **retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente**(*C. trav., art. L. 3142-22*). Et il a, là encore, droit à un **entretien professionnel**(*C. trav., art. L. 3142-23 et L. 6315-1*).

Quid en cas de contentieux ?

En cas de différend sur la prise du congé de proche aidant ou ses modalités, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes qui statue dans le cadre de la procédure en référé (*C. trav., art. L. 3142-25*). Le conseil statue alors en dernier ressort, ce qui signifie que la décision rendue ne sera pas susceptible de faire l'objet d'un recours en appel (*C. trav., art. D. 3142-10*).

Protection sociale du salarié en congé

Le salarié bénéficiaire du congé de proche aidant est affilié, à sa demande, à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) par l'organisme débiteur des prestations familiales dont il dépend, sous réserve de la présentation d'une attestation de son employeur indiquant les dates de la prise du congé. L'affiliation prend effet au premier jour de la prise du congé de proche aidant et cesse à l'issue du dernier jour du congé (*code de la sécurité sociale [CSS], art. L. 381-1 et D. 381-2-2*). Pour mémoire, l'AVPF consiste en une affiliation gratuite et obligatoire au régime général de l'assurance vieillesse pour les personnes dont les ressources ne dépassent pas certains plafonds, qui n'exercent pas ou plus d'activité professionnelle, ou en exercent une à taux réduit, dans le dessein, notamment, de prendre soin d'un proche lourdement handicapé ou très dépendant⁽¹⁾.

Par ailleurs, pour ouvrir à nouveau droit à l'issue de son congé de proche aidant aux prestations en espèces de l'assurance maladie – c'est-à-dire aux indemnités journalières versées en cas d'arrêt maladie –, le salarié, dès lors qu'il n'a perçu aucune rémunération au titre de l'aide familiale apportée pendant son congé, doit remplir les conditions de droit commun d'ouverture (*CSS, art. L. 378-1*). Ainsi, il doit justifier :

- pour les 6 premiers mois d'arrêt de travail :

- soit avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt,

- soit avoir perçu un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt ;

- pour les arrêts de travail de plus de 6 mois :

- de 12 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social auprès de l'assurance maladie,

- et avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'arrêt, ou bien avoir perçu un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire pendant les 12 mois civils ou les 365 jours précédant l'arrêt.

La période du congé de proche aidant n'entre pas en compte pour l'appréciation des périodes ci-dessus mentionnées.

Notes

(1) [Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015](#), art. 41 et 53, J.O. du 29-12-15 et [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#), art. 9, J.O. du 9-08-16.

(2) [Décret n° 2016-1554 du 18 novembre 2016](#), J.O. du 19-11-16.

(1) Pour plus de détails sur l'AVPF, voir [ASH n° 2765 du 22-06-12](#), p. 43.