

FICHE CONSEIL

Le congé de proche aidant

La polyarthrite a souvent des répercussions importantes sur l'entourage proche du malade. Parfois même, la maladie est invalidante et nécessite l'aide au quotidien de son conjoint ou d'un enfant pour pouvoir continuer à vivre chez soi. La vie personnelle, sociale et professionnelle du proche aidant est alors bouleversée. Le congé de proche aidant a été créé afin de reconnaître le rôle indispensable des aidants et leur apporter des phases de "répit".



Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial mis en place en 2017. Il permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou ayant une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Tout salarié peut déposer auprès de son employeur, sans condition d'ancienneté, une demande de congé et percevoir l'allocation journalière du proche aidant. L'employeur ne peut pas refuser le congé. Les travailleurs indépendants, les fonctionnaires et les chômeurs inscrits à France Travail peuvent également en bénéficier.

LES CONDITIONS

La personne accompagnée doit présenter un taux de handicap de 80 % ou être une personne âgée relevant de la classe 1, 2 ou 3 de la grille AGGIR, utilisée pour l'attribution de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA).

Pour le salarié, cette personne peut être :

- la personne avec qui il vit en couple,
- son ascendant, son descendant, l'enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales), ou son collatéral jusqu'au 4^e degré : frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^e degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple,
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

LA DURÉE DU CONGÉ

Elle ne peut pas dépasser 3 mois (22 jours par mois), renouvelables avec une durée maximale d'un an sur l'ensemble de la carrière, sauf en cas de convention ou d'accord de branche plus favorable.

LE CONGÉ FRACTIONNÉ OU À TEMPS PARTIEL

L'employeur peut accepter que le congé soit fractionné (la durée minimale de chaque fraction étant d'une demi-journée) ou transformé en temps partiel. Le salarié doit avertir son employeur au moins 48h avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé, sauf situation exceptionnelle.

DÉPOSER UNE DEMANDE

Le salarié adresse sa demande à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre recommandée ou courrier électronique par exemple) au moins un mois avant le début du congé envisagé. Un modèle de courrier est disponible sur le site : www.service-public.fr en recherchant "congé de proche aidant".

La demande doit préciser :

- la volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant,
- la date du départ en congé,
- le cas échéant, la volonté de fractionner le congé ou de le transformer en temps partiel.



FICHE CONSEIL

Pièces à fournir :

- déclaration sur l'honneur soit du lien familial du salarié avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables,
- déclaration sur l'honneur précisant soit qu'il n'a pas eu précédemment recours à un congé de proche aidant, soit – s'il en a déjà bénéficié – sa durée,
- copie de la décision justifiant le taux d'incapacité de 80 % de la personne aidée ou copie de la décision d'attribution de l'APA.

RENOUVELLEMENT ET FIN ANTICIPÉE DU CONGÉ

Le salarié peut faire une demande de renouvellement de son congé, au moins 15 jours avant la date de fin du congé initial.

Le salarié peut demander la fin anticipée du congé dans l'un des cas suivants :

- le décès de la personne aidée,
- le recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ou son admission dans un établissement,
- la diminution importante des ressources du salarié,
- la prise d'un congé de proche aidant par une autre personne de la famille.

Le salarié adresse une demande motivée à l'employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend mettre fin à son congé. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines.

À savoir

Le congé peut débuter ou être renouvelé sans délai s'il est justifié par l'une des situations suivantes :

- **une urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par un certificat médical),**
- **une situation de crise nécessitant une action urgente du salarié,**
- **la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).**

LES INCIDENCES DU CONGÉ DE PROCHE AIDANT SUR L'EMPLOI

Le congé de proche aidant entraîne une suspension du contrat de travail. Toutefois, sa durée est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

- La durée du congé ne peut pas être imputée sur celle des congés payés annuels.
- À l'issue de son congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a droit, avant son congé ou à son retour, à un entretien professionnel avec son employeur.
- Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant le congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la Prestation de compensation du handicap (PCH).

L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DU PROCHE AIDANT (AJPA)

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur (sauf dispositions conventionnelles ou collectives le prévoyant). Toutefois, l'AJPA permet d'indemniser les bénéficiaires dans la limite de 22 jours par mois.

Le salarié doit retirer un formulaire administratif auprès de la Caisse d'allocations familiales (CAF) ou de la Mutualité sociale agricole (MSA). Il se trouve facilement sur Internet en tapant "Formulaire n° 16108*01".

Le montant net de l'allocation est de 64,54 € par jour et de 32,27 € par demi-journée. Elle est soumise à l'impôt sur le revenu et fait l'objet du prélèvement à la source.

À savoir :

L'AJPA ne peut pas se cumuler avec certaines ressources du proche aidant :

- l'Allocation aux adultes handicapés (AAH)
- l'indemnisation du congé maternité ou paternité et d'accueil de l'enfant
- les indemnités d'arrêt de travail (sauf exception)
- la Prestation partagée d'éducation de l'enfant
- le complément et la majoration de l'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé perçus pour cet enfant
- l'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)
- l'Allocation journalière de présence parentale (AJPP)
- l'Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Par ailleurs, pour prétendre à l'AJPA, le proche aidant ne doit pas être rémunéré par la personne aidée au moyen de son Allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou de sa Prestation de compensation du handicap (PCH).

L'AJPA est versée dans la limite de 66 jours.

À compter du 1^{er} janvier 2025, sur l'ensemble de votre carrière :

- Vous pouvez accompagner maximum 4 proches,
- Au total, l'AJPA pourra être versée dans la limite de 264 jours (66 jours x 4 proches).

Sources :

- www.gouvernement.fr, "Le congé proche aidant est devenu une réalité"
- www.service-public.fr, particuliers/vosdroits/R46971
- Association française des aidants : www.aidants.fr
- Décret n°2024-697 du 5 juillet 2024