



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

CONGE DE PROCHE AIDANT

Le congé de proche aidant permet de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est accessible sous conditions (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

De quoi s'agit-il ?

Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis 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.

Conditions

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié.

La personne accompagnée par le salarié, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peut être une des suivantes :

- La personne avec qui le salarié vit *en couple*
- Son *ascendant*, son *descendant*, l'enfant dont elle 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. Le salarié intervient 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.

Durée

Le congé de proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale, fixée :



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

- soit par convention ou accord de branche ou, sinon, par convention ou accord collectif d'entreprise,
- soit, en l'absence de dispositions conventionnelles, à 3 mois.

Toutefois, le congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Démarches

Demande de congé

Le congé est pris à l'initiative du salarié. Il informe l'employeur en respectant les conditions et délais déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, sinon, par convention ou accord de branche), s'il existe.

En l'absence de dispositions conventionnelles, le salarié adresse sa demande à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

La demande précise les éléments suivants :

- Volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant
- Date du départ en congé
- Volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel), si le salarié le souhaite

La demande est adressée au moins 1 mois avant la date de départ en congé envisagée. Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

- Urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical)
- Situation de crise nécessitant une action urgente du salarié
- Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement)

Pièces à fournir

La demande de congé de proche aidant est accompagnée des documents suivants :

- 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

Cabinet d'Avocats BUCHINGER & RUBIN

66 Avenue Victor Hugo - Immeuble Léonard de Vinci - 75116 PARIS

Tél : 01.45.00.90.97 | Port : 06.21.50.70.79 | avocats@buchinger-rubin.com & judith@buchinger-rubin.com

www.buchinger-rubin.com



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

- 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, s'il en a déjà bénéficié, de sa durée
- Copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé) ou copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille Aggir (lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie).

Réponse de l'employeur

L'employeur ne peut pas refuser le congé, sauf si le salarié ne remplit pas les conditions (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...). Le salarié peut contester le refus de l'employeur par la saisine du conseil de prud'hommes (CPH).

Situation du salarié pendant le congé

Activité professionnelle

Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du 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).

Indemnisation

Depuis le 30 septembre 2020

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur (sauf dispositions conventionnelles ou collectives le prévoyant).

Toutefois, le salarié peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA).

L'AJPA vise à compenser une partie de la perte de salaire, dans la limite de 66 jours au cours du parcours professionnel du salarié.

Son montant journalier est

- 43,83 € pour une personne vivant en couple
- et 52,08 € pour une personne seule.

Le salarié a droit à un maximum de 22 jours d'AJPA par mois.

Le salarié doit remplir un formulaire et l'adresser à la Caf :



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

Fractionnement du congé ou temps partiel

Si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, 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.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée.

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

- Urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical)
- Situation de crise nécessitant une action urgente du salarié
- Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement)
-

Avantages

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Le salarié qui bénéficie du congé de proche aidant a droit à l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF).

Fin du congé

Demande de renouvellement

Le salarié peut demander le renouvellement de son congé. Le nombre de renouvellements autorisés, les conditions et délais d'information sont déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, sinon, par convention ou accord de branche), s'il existe.

En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié adresse sa demande de renouvellement au moins 15 jours avant la date de fin du congé initialement prévu. Il peut utiliser tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Fin anticipée



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants :

- 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.

Le salarié informe l'employeur de son souhait de mettre fin à son congé, en tenant compte de la durée de préavis à respecter avant le retour anticipé du salarié. Les conditions et délais d'information sont déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, sinon, par convention ou accord de branche).

En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié adresse une demande motivée à l'employeur au moins 1 mois avant la date de départ à laquelle il entend mettre fin à son congé. Il peut utiliser tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Retour dans l'entreprise

À la fin du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a droit à un entretien professionnel avec son employeur. Il peut aussi en bénéficier avant son congé.