

Le congé de proche aidant

publié le 22.04.10 mise à jour 14.03.23



Le congé de proche aidant permet aux salariés, sans condition d'ancienneté, de suspendre leur contrat de travail pour accompagner un proche en situation de handicap ou une personne âgée en perte d'autonomie. Ce congé est non rémunéré mais son bénéficiaire peut, dans certaines conditions, percevoir l'allocation journalière du proche aidant versée par les CAF.

Le congé de proche aidant peut avec l'accord de l'employeur, être transformé en activité à temps partiel ou être fractionné.

Sa durée maximale, le nombre de renouvellements possibles, les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement, la durée du préavis en cas de retour avant la fin du congé ainsi que 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 peuvent être fixés par une convention ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise.

En l'absence d'un tel accord sa durée maximale est de trois mois, renouvelable sans pouvoir excéder un an sur toute la carrière du salarié.

À SAVOIR

Pour la mise en œuvre du congé de proche aidant, il convient de distinguer les domaines d'ordre public pour lesquels le législateur fixe des règles auxquelles il n'est pas possible de déroger et ceux pour lesquels les règles pourront être fixées par convention ou accord collectif. Des dispositions dites « supplétives » sont prévues et s'appliquent en cas d'absence d'une convention ou d'un accord collectif fixant ces règles.

Quelles sont les conditions à remplir ?

Pour prétendre à un congé de proche aidant, les conditions suivantes, liées au proche que le salarié souhaite accompagner, doivent être réunies.

Ce proche doit être :

- soit une personne âgée en perte d'autonomie ;
- soit une personne (adulte ou enfant) en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %).

- La condition que la perte d'autonomie de la personne aidée soit d'une « particulière gravité » a été supprimée par la loi du 21 décembre 2021 citée en référence. Cette disposition s'applique aux droits ouverts à compter du 1er juillet 2022.

La perte d'autonomie de la personne aidée doit être justifiée par la production d'un des documents mentionnés à l'article **D. 3142-8 du code du travail**.

- Depuis le 11 mars 2023, date d'entrée en vigueur de la loi du 9 mars 2023 citée en référence, le congé de proche aidant est également ouvert aux salariés du particulier employeur, aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des personnes de droit privé.

Par ailleurs, ce proche doit être, pour le salarié, soit :

- son conjoint ; concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- son ascendant (par exemple : père) ou descendant (par exemple : fille) ;
- l'enfant dont il assume la charge **au sens des prestations familiales** ;
- son collatéral jusqu'au quatrième degré (frère, sœur, oncle, tante, neveux, nièces, grands-oncles et tantes ; petits-neveux et nièces ; cousins et cousines germains) ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- une personne, sans lien de parenté avec lui, 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.

Aucune condition d'ancienneté ne peut être exigée du salarié pour bénéficier de ce congé.

- La personne aidée doit résider de manière stable et régulière en France. Peu importe qu'elle vive à son domicile, ou qu'elle soit hébergée dans un établissement ou une maison de retraite.
- Toutes les conditions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public, de sorte qu'elles ne peuvent pas être modifiées par un accord collectif ou une convention collective.

Comment en faire la demande et quelle en est la durée ?

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié qui informe l'employeur dans un délai fixé par convention ou accord collectif.

A défaut de convention ou d'accord collectif, les dispositions supplétives suivantes sont applicables :

- le salarié informe son employeur par tout moyen conférant date certaine (courriel avec

accusé de réception ou de lecture, lettre recommandée avec demande d'avis de réception, lettre remise en main propre contre récépissé...), au moins un mois avant le début du congé de proche aidant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre, et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation à temps partiel de celui-ci et de la date de son départ en congé. Il joint à sa demande les documents mentionnés à l'**article D. 3142-8 du code du travail** ;

– en cas de renouvellement du congé de proche aidant ou de l'activité à temps partiel de façon successive, le salarié avertit l'employeur de cette prolongation au moins 15 jours avant le terme initialement prévu, par tout moyen conférant date certaine. En cas de renouvellement non successif, les conditions de prévenance mentionnées ci-dessus sont applicables.

Un congé immédiat en cas d'urgence

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant (attestée par certificat médical établi par un médecin) ou encore de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de cet établissement), le congé peut débuter ou être renouvelé sans délai.

Cette disposition est d'ordre public.

La durée du congé est choisie par le salarié sans pouvoir dépasser une durée maximale fixée par voie conventionnelle ou à défaut, la durée fixée, par les dispositions supplétives du code du travail à 3 mois renouvelable.

Dans tous les cas, le congé ne peut excéder, renouvellement compris, la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière ; il s'agit là d'une disposition d'ordre public.

- 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 du congé payé annuel.

Les deux dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public.

Le salarié peut mettre fin à son congé de façon anticipée (ou y renoncer s'il n'a pas encore débuté) dans les cas suivants (disposition d'ordre public) :

- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante de ses ressources ;
- 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.

Une convention ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise, peut préciser la durée du préavis à respecter avant un retour du

salarié avant la fin du congé. A défaut d'une telle convention ou d'un tel accord applicable à son entreprise, 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 entend bénéficier de ce retour anticipé. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines.

Temps partiel ou prise fractionnée du congé...

Avec l'accord de l'employeur, le congé de proche aidant :

- peut être transformé en période d'activité à temps partiel.
- peut être fractionné. Dans ce cas, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée. Le salarié doit alors avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il souhaite prendre chaque période de congé. Ce délai est d'ordre public.

Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai 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 est-il rémunéré ?

L'employeur n'est pas tenu de rémunérer un salarié en congé de proche aidant. En revanche, pendant toute cette période, le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle (sauf l'activité conservée si le congé prend la forme, en accord avec l'employeur, d'une période d'activité à temps partiel). Le salarié en congé de proche aidant peut toutefois :

- soit, être employé ou dédommagé, sous certaines conditions, par la personne aidée en situation de handicap au titre de sa **prestation de compensation du handicap**
- soit, s'il n'est pas son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, être employé par la personne âgée aidée bénéficiaire de l'APA (allocation personnalisée d'autonomie), cette prestation pouvant **servir à le rémunérer**.

Allocation journalière du proche aidant

Une allocation journalière du proche aidant (AJPA) est versée aux salariés qui bénéficient du congé de proche aidant et qui remplissent les conditions prévues **par la réglementation**. Cette allocation peut également être versée aux agents publics bénéficiant d'un congé de proche aidant, aux travailleurs non-salariés, aux stagiaires de la formation professionnelle rémunérée, aux demandeurs d'emploi indemnisés (sans cumul possible avec l'allocation de chômage et sans possibilité de percevoir l'AJPA pour une demi-journée) et aux VRP.

Le montant de l'AJPA est fixé, depuis le 1^{er} janvier 2023, à 62,44 € par journée et à 31,22 € pour une demi-journée. **À noter que, pour la détermination du montant du RSA ou de la prime d'activité, il n'est pas tenu compte, dans les ressources du bénéficiaire,**

des sommes perçues au titre de l'AJPA.

Le versement de l'AJPA est effectué par les caisses d'allocations familiales (ou les caisses de MSA pour les personnes qui relèvent du régime agricole).

Lorsque le bénéficiaire d'un congé de proche aidant le transforme en période d'activité à temps partiel, le montant mensuel de l'AJPA versé est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées correspondantes au titre d'un mois civil.

Le nombre d'allocations journalières versées au bénéficiaire au cours d'un mois civil ne peut être supérieur à 22. Le nombre maximal d'allocations journalières versées à un bénéficiaire pour l'ensemble de sa carrière est égal à 66.

La demande d'AJPA est effectuée au moyen d'un formulaire homologué disponible sur [le site des CAF](#), qui rappelle les règles applicables (notamment les règles de non cumul avec d'autres prestations, indemnités ou allocations) et précise la liste des justificatifs à produire à l'appui de cette demande.

Pour plus de précisions sur cette allocation, on se reportera au [site des Caisses d'allocations familiales](#).

Par ailleurs, bien que les deux dispositifs n'aient pas de liens entre eux, un salarié qui bénéficie d'un congé de proche aidant et qui dispose, dans son entreprise, d'un [compte épargne-temps](#) peut, si l'employeur donne son accord, utiliser les droits qu'il a accumulés sur ce compte pour disposer d'un revenu pendant tout ou partie de son congé.

Affiliation à l'assurance vieillesse

Pendant son congé, le salarié peut être affilié à l'assurance vieillesse du régime général. Il doit en faire la demande auprès de la Caisse d'allocations familiales dont il dépend. Le formulaire de demande doit être accompagné d'une attestation de son employeur indiquant les dates de début et de fin de prise du congé.

Plus de renseignements sur ces dispositions sur [le site des CAF](#).

Le congé peut-il être refusé ?

L'employeur ne peut pas refuser le congé de proche aidant si toutes les conditions requises pour en bénéficier sont remplies et si la demande est formulée dans les règles fixées. En revanche, l'employeur peut ne pas donner son accord à sa transformation en période d'activité à temps partiel ou son fractionnement.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond (anciennement « en la forme des référés »). Le conseil de prud'hommes statue alors en dernier ressort, c'est-à-dire que seul un pourvoi en cassation sera possible contre la décision rendue par les juges.

Que se passe-t-il à l'issue du congé ou de la période à temps partiel ?

A l'issue de son 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.

Droit à un entretien professionnel

Le salarié qui suspend son activité par un congé de proche aidant a droit à un entretien professionnel, avant et après son congé. Cet entretien, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié ; il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son **compte personnel de formation**, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

En quoi consiste le « don » de jours de repos ?

À l'instar de ce qui est déjà prévu au profit des salariés dont un enfant de moins de vingt ans est **gravement malade ou handicapé**, ou dont l'enfant de moins de 25 ou la personne de moins de 25 ans dont il a la charge effective et permanente **est décédé**, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps (CET), au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles permettant de bénéficier du congé de proche aidant.

Les dispositions suivantes sont prévues :

- le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables,
- le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Ces dispositions, prévues à l'article L. 3142-25-1 du Code du travail, sont d'ordre public.