

# LE CONGE DE PROCHE AIDANT SALARIE SECTEUR PRIVE

## LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT POUR LES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Le congé de proche aidant permet à toute personne, sous certaines conditions, de cesser son activité professionnelle afin 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 (ancienneté, lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

### LES CONDITIONS POUR EN BÉNÉFICIER :

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié justifiant d'une **ancienneté minimale d'au moins 1 an dans l'entreprise.**

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

- ✓ 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 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...),
- ✓ l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de son époux(se), son(sa) concubin(e) ou son(sa) partenaire de Pacs,
- ✓ 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, 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.**

### LA DURÉE DU CONGÉ :

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

- ✓ soit par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord de branche,
- ✓ **soit, en l'absence de convention ou accord applicable dans l'entreprise, à 3 mois.**

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

### CONSÉQUENCES DU CONGÉ SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL DU SALARIÉ :

- **L'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).

- **La rémunération du salarié :**

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

- **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 journée.

**Toutefois, le congé débute sans délai 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).

- **Les avantages du congé**

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.

- **La fin du congé :**

- ✓ **La 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, à défaut, 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 par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple) au moins 15 jours avant la date de fin du congé initialement prévu.

- ✓ **La fin anticipée**

**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, à défaut, par convention ou accord de branche).

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

- **Le retour du salarié dans l'entreprise**

À l'issue 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).

## LES DEMARCHES À EFFECTUER :

- **La 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, à défaut, par convention ou accord de branche), s'il existe.

En l'absence de convention ou d'accord applicable, 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 :**

- ✓ la volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant,
- ✓ la date du départ en congé,
- ✓ et, si le salarié le souhaite, sa volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel).

**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 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).

- **Les 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,
- ✓ 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).

- **La 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.