

Janvier 2017

Numéro 11

LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Depuis le 01 janvier 2017, les salarié-e-s peuvent bénéficier du **congé de proche aidant**. Ce congé se substitue au congé de soutien familial et élargit le champ des salarié-e-s pouvant en profiter et le champ des personnes aidées.

Il est ouvert pour s'occuper d'une **personne handicapée ou en perte d'autonomie** avec laquelle le salarié-e réside ou entretient des liens étroits et stables sans qu'ils soient liés par un lien de parenté. Le congé peut être également demandé en cas de cessation de l'hébergement en établissement de la personne aidée.

Conditions :

Le congé est ouvert à tout salarié-e justifiant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise.

La personne accompagnée par le salarié-e peut être :

- La personne avec qui le salarié-e 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^{ème} degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...),
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de son époux(se), son(sa) concubine 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.

Durée :

Le congé de proche aidant ne peut dépasser une durée maximale, fixée en règle générale de trois mois. (Consulter l'accord collectif de l'entreprise). Toutefois, il peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié-e.

Demande de congé :

Le salarié-e informe son employeur en respectant les conditions et délais (voir le RRH).

La demande précise les éléments suivants :

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

Le congé peut débuter sans délai s'il est justifié par :

- Une urgence liée 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-e,
- Ou la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

Janvier 2017

Numéro 11

LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT (suite)

Pièces à fournir :

- Déclaration sur l'honneur soit du lien familial du salarié-e 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 recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant, soit, s'il en a 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, 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-e ne remplit pas les conditions (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...). **Le salarié-e peut contester le refus de l'employeur, par la saisine du conseil de prud'hommes.**

Activité professionnelle :

Le salarié-e 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 (Apa) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

Rémunération :

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-e alterne périodes travaillées et périodes de congés. Le salarié-e doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé (au minimum 1 journée).

Avantages :

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. *Elle ne peut pas être imputée sur celle du congé payé annuel.* Le salarié-e conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Fin anticipée :

Le salarié-e peut mettre fin de façon anticipée au congé (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-e,
- 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-e 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-e.

Retour dans l'entreprise :

À l'issue du congé de proche aidant, le salarié-e retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

(Décret n° 2016-1574 du 23 novembre 2016 relatif au congé de proche aidant. Jo du 19)