



Quels congés pour l'aidant ?

Fiche écoutants

Quels congés pour l'aidant ?

En France, les aidants qui ont une activité professionnelle salariée peuvent poser certains congés spécifiques pour s'occuper de leur proche. Le plus souvent, il s'agit de congés sans solde. Dans certains cas, ils donnent droit à une petite allocation journalière.

Le congé de proche aidant

(Anciennement nommé congé de soutien familial)

Qu'est-ce que c'est ?

Ce congé permet à l'aidant 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.

Avec l'accord de l'employeur, le congé **peut être fractionné ou transformé en temps partiel.**

Pour qui ?

Le proche aidant doit avoir au **minimum 1 an d'ancienneté** dans son entreprise.

La personne aidée doit être reconnue à un degré de dépendance **GIR 1 à 3**, ou handicapée avec un **taux d'incapacité permanente de 80% ou plus.**

Le proche aidé peut être soit :

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

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

Quelle durée ?

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

- soit par convention ou accord de branche (à défaut, par convention ou accord d'entreprise)
- soit, en l'absence de dispositions conventionnelles, à **3 mois.**

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



Quels congés pour l'aidant ?

Indemnisation possible ?

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

Pendant son congé, **l'aidant peut être rémunéré par son proche aidé**. Cette rémunération peut être couverte par l'APA ou la PCH si la personne aidée est éligible à l'une de ces aides.

A partir de 2020, le congé de proche aidant donnera droit à **une allocation journalière**.

⇒ 43,52€ par jour si l'aidant vit en couple, 52€ si l'aidant est isolé.

Pendant une durée de **maximum 3 mois** pour l'ensemble de la carrière du salarié.
Son versement ouvrira des droits à la retraite.

Démarches

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 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 est adressée à l'employeur, **au moins 1 mois avant** la date de départ en congé envisagée.

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),
- ou 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).

L'aidant doit joindre à sa demande une copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % OU copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) au titre d'un classement GIR 1, 2 ou 3.

En cas de refus de l'employeur, l'employé peut saisir le conseil de prud'hommes.



Quels congés pour l'aidant ?

Fin du congé

Un congé proche aidant peut être arrêté de manière anticipée, pour les raisons suivantes :

- Décès de la personne aidée ;
- La personne aidée est admise dans un établissement ;
- Les ressources du salarié baissent trop fortement ;
- Le salarié recourt à une aide à domicile ;
- Le congé proche aidant est pris par un autre membre de la famille.

Le congé de solidarité familiale

(Anciennement nommé congé de fin de vie)

Qu'est-ce que c'est ?

Ce congé permet à une personne salariée d'assister un proche qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Avec l'accord de l'employeur, le congé **peut être fractionné ou transformé en temps partiel.**

Pour qui ?

L'aidant doit avoir un lien spécifique avec la personne malade :

- Son descendant (enfant, petit-enfant...)
- Son ascendant (parent, grand-parent...)
- Son frère ou sa sœur
- Une personne partageant son domicile ou ayant été désigné comme personne de confiance par le malade.

Pour quelle durée ?

La durée du congé est fixée par le salarié.

Toutefois, il ne peut pas dépasser une durée maximale (renouvellements compris). Cette durée maximale est fixée par une convention ou un accord collectif d'entreprise (à défaut, par convention ou accord de branche).

En l'absence de dispositions conventionnelles, la durée du congé est de **3 mois, renouvelable une fois.**

Indemnisation possible

Le congé de solidarité familiale est un congé non-rémunéré.

Le salarié peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie **pendant une durée de 21 jours :**

⇒ 56€ par jour, ou 28€ si le salarié a transformé son congé en activité à temps partiel.



Quels congés pour l'aidant ?

Il doit en faire la demande par courrier au Cnajap (centre national de gestion des demandes d'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie) :

CNAJAP

Rue Marcel Brunet

BP 109

23014 GUÉRET Cedex

☎ Pour plus d'information : **0 811 701 009** (lundi au vendredi de 8h30 à 18h)

L'allocation est **fractionnable entre plusieurs personnes accompagnantes.**

Elle est soumise à l'impôt sur le revenu.

Démarches

Le salarié doit en fait la demande à son employeur **au moins 15 jours avant** son départ.

Il informe l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande.

⇒ **lettre ou courrier électronique recommandé**, par exemple.

Le salarié doit joindre à sa demande un **certificat médical**, établi par le médecin traitant du proche aidé. Ce certificat doit attester que la personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

En cas de modification de la date prévisible de son retour, le salarié informe l'employeur au moins 3 jours avant le terme initialement prévu.

En cas de refus de l'employeur, l'employé peut saisir le conseil de prud'hommes.

Fin du congé

Si la personne assistée décède pendant le congé, celui-ci prend fin dans les 3 jours qui suivent le décès. Toutefois, avant son retour dans l'entreprise, le salarié peut prendre des jours de congés pour événements familiaux en lien avec le décès.