



## Quels congés pour

*En France, les aidants qui ont une activité professionnelle (ou qui sont chômeurs indemnisés) peuvent poser certains congés spécifiques pour s'occuper de leur proche. Le plus souvent il s'agit de congés non-rémunérés, mais ils donnent droit à des allocations journalières.*

### Table des matières

Le congé de proche aidant.....	1
Qu'est-ce que c'est ?.....	1
Personnes concernées.....	1
Durée.....	2
Indemnités.....	2
Démarches.....	3
Fin du congé.....	4
Le congé de solidarité familiale.....	4
Qu'est-ce que c'est ?.....	4
Personnes concernées.....	4
Durée.....	4
Indemnités.....	4
Démarches.....	5
Fin du congé.....	5

### Le congé de proche aidant

#### Qu'est-ce que c'est ?

Ce congé permet à l'aidant de réduire ou de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche dépendant.

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

#### Personnes concernées

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.**



## Quels congés pour l'aidant ?

Le congé est ouvert à :

- Tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise
- Les actifs non-salariés
- Les chômeurs indemnisés
- Les salariés du Particulier Employeur

Il n'est pas ouvert aux personnes sans activités qui ne perçoivent pas d'indemnités Pôle Emploi.

Il n'est pas ouvert aux personnes bénéficiaires du RSA

Le proche aidé peut être soit :

- la personne avec qui l'aidant 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 avec laquelle il 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.

## Durée

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

- soit par convention ou accord de branche ou, à défaut, par convention ou accord collectif 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.

## Indemnités

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

Depuis le 30 septembre 2020, le congé de proche aidant donne droit à **une allocation journalière (AJPA) :**

€ **58,59€** par jour

L'aidant a droit à maximum 22 jours d'AJPA par mois, et **66 jours** dans l'ensemble de sa carrière (même s'il redevient aidant d'une nouvelle personne).

L'AJPA peut être fractionnée en demi-journées selon la situation professionnelle.



## Quels congés pour l'aidant ?

**Démarche à suivre :** taper « formulaire AJPA » sur Google, ou contacter l'agence CAF la plus proche.

### Cas particuliers :

- L'AJPA n'est pas cumulable avec certaines allocations.<sup>1</sup>
- **Dans le cas où l'aidé a plusieurs aidants :** chaque aidant dispose de 66 jours d'AJPA, même si deux aidants sont en couple ensemble. L'AJPA peut être perçue au titre d'une même personne aidée et pour une même période.
- **Dans le cas où l'aidant aide plusieurs personnes,** cela ne lui donne pas droit à des jours supplémentaires d'AJPA.

Pendant son congé, **l'aidant peut aussi être rémunéré par son proche aidé** en tant qu'aide à domicile, **MAIS** cette rémunération ne peut pas être couverte par l'APA ou la PCH si l'aidant perçoit l'AJPA.

## 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.**

---

<sup>1</sup> Indemnisation perçue au titre des congés maternité, paternité, adoption, La prestation partagée d'éducation de l'enfant, l'AAH, le complément et la majoration de l'Aeeh versée pour l'enfant aidé, l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP)



## 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 de proche aidant est pris par un autre membre de la famille.

### Le congé de solidarité familiale

#### 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.**

#### Personnes concernées

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.

#### 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.**

#### Indemnités

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

L'aidant peut percevoir l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) :

- € **59,63€ par jour ou 29,82€** si le salarié a transformé son congé en activité à temps partiel.



## Quels congés pour l'aidant ?

L'allocation est versée pendant 21 jours maximum, ou 42 jours maximum si le congé est transformé en activité à temps partiel.

L'allocation est fractionnable dans le temps, vous pouvez bénéficier de plusieurs périodes de versement.

L'allocation est fractionnable entre plusieurs personnes accompagnantes. Dans cette situation, le versement de l'allocation peut se faire de façon concomitante ou de façon successive, dans la limite de la durée maximale de versement de 21 jours (ou 42 jours en cas d'activité à temps partiel) au titre de la même personne accompagnée.

Pour bénéficier de l'allocation, l'aidant 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 : **0806 061 009** (lundi au vendredi de 8h30 à 18h)

## Démarches

Le salarié doit en fait la demande à son employeur **au moins 15 jours avant** son départ. Toutefois, en cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé peut débuter sans délai.

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 faire part à l'employeur des informations suivantes :

- Sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de solidarité familiale
- Date de son départ en congé
- Demande de fractionnement ou de transformation du congé en travail à temps partiel, si le salarié l'envisage
- Date prévisible de son retour

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.