



Le « Congé de proche aidant »

Remplaçant depuis le 1^{er} janvier 2017 le "Congé de soutien familial", le "Congé proche aidant" vise à mieux répondre aux besoins des salariés qui doivent s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Un actif sur six est potentiellement concerné.



Conditions d'obtention

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'au moins 1 an dans l'entreprise. Un an d'ancienneté suffit pour avoir droit à ce type de congé. L'employeur doit en recevoir la demande un mois avant, au lieu de deux avec l'ancien dispositif. 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).

Documents à fournir :

- Le salarié qui souhaite en bénéficier doit faire une attestation sur l'honneur « *de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables* ».
- Il doit préciser s'il a déjà eu recours à un congé proche aidant et, le cas échéant, préciser sa durée.

Le « Congé de proche aidant »

- Enfin, le salarié doit fournir une 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).

Durée

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.

À la fin des trois mois, le salarié doit annoncer le renouvellement du congé quinze jours à l'avance, à moins qu'il veuille y mettre un terme. Il devra alors envoyer à l'employeur une demande de reprise de travail un mois avant la date prévue ou deux semaines en cas de décès de la personne aidée.

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.

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 (sauf urgence dûment justifiée). En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

Retour 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).