



FICHE PRATIQUE JURIDIQUE 2017 CFTC-CSFV

LE CONGE DE PROCHE AIDANT

Textes applicables

*Code du travail : L.3142-7 - L. 3142-16 – L.3142-18 à 23 – L.3142-25 à 27
D.3142-9 et D.3142-12*

Décret n° 2016-1554 du 18 novembre 2016

La loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement a créé le congé de proche aidant qui vient définitivement remplacer le congé de soutien familial à compter du 1^{er} janvier 2017.

La création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité à points a pris effet au 1^{er} janvier 2015.

QUEL EST L'OBJET DE CE CONGE ?

Ce congé a été institué afin de permettre à un salarié de s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables sans qu'ils soient liés par un lien de parenté. Le congé peut également être demandé en cas de cessation de l'hébergement en établissement de la personne aidée.

Notez-le : jusqu'à présent, le congé de soutien familial permettait au salarié de s'occuper d'une personne de son entourage familial (conjoint, concubin, parent, enfant ...) présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Désormais, la loi élargit la notion de proche pouvant être accompagnés au-delà du cercle familial.

QUI EST CONCERNE ?

Tous les salariés ayant **au moins un an d'ancienneté** dans l'entreprise et qui souhaite suspendre leur contrat de travail afin de s'occuper d'un proche handicapé ou ayant une perte d'autonomie d'une particulière gravité. La personne assistée doit résider en France de manière stable et régulière.

Notez-le : la notion de proche a été précisée dans le code du travail. Il s'agit : du conjoint – concubin – partenaire lié par un pacs – ascendant- enfant à charge – collatéral jusqu'au 4^e degré – ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4^e degré du conjoint / pacsé / concubin - personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou 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.





COMMENT BENEFICIER DE CE CONGE ?

Les modalités liées à ce congé seront différentes selon que ce dernier soit mis en place avec ou sans accord collectif.

En présence d'un accord collectif prévoyant ce congé :

Un accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche détermine les modalités de mise en œuvre de ce congé. Plus précisément, l'accord doit comporter les éléments suivants :

- Durée maximale du congé ;
- Nombre de renouvellement possible ;
- Délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement ainsi que la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé ;
- Délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel.

En l'absence d'accord encadrant ce congé :

A défaut d'accord, ce congé devra être organisé selon les modalités suivantes :

- La durée du congé ne peut être que de **3 mois renouvelable, sans pouvoir excéder un an dans toute la carrière professionnelle du salarié**. Le salarié devra avertir, par tout moyen, son employeur **au moins 15 jours** avant le terme initialement prévu s'il souhaite renouveler son congé.

Notez-le : le salarié a la possibilité de **fractionner** ce congé avec l'accord de l'employeur tout en respectant la durée maximale de 3 mois (et une durée minimum d'une journée). Dans ce cas, le salarié devra avertir son employeur **au moins 48h avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé**. Il peut également, toujours avec l'accord de l'employeur, transformer ce congé en **période d'activité à temps partiel**. En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée et dans le cas d'une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, le salarié pourra bénéficier du fractionnement du congé ou de sa transformation à temps partiel immédiatement.

- La demande de congé devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception auprès de l'employeur **au moins 1 mois avant le début du congé**. Ce courrier devra également contenir :

- une déclaration sur l'honneur précisant le lien qui unit le salarié à la personne aidée et si le salarié a déjà eu recours ou non à ce congé et si tel était le cas la durée de ce dernier ;
- La justification d'un taux d'incapacité si la personne aidée est handicapée ou la copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) si elle souffre d'une perte d'autonomie.

Notez-le : En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai dès lors que des justificatifs sont présentés. (Certificat médical ou attestation de l'établissement concerné).



L'EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER LE DEPART EN CONGE ?

NON. Dès lors que toutes les conditions sont remplies, ce congé est de droit. Il ne peut être ni reporté, ni refusé par l'employeur.

Le refus de l'employeur peut être contesté directement par le salarié devant le Conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés.

LE SALARIE EST-IL REMUNERE DURANT CE CONGE ?

NON. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le contrat de travail est suspendu et le salarié ne perçoit aucune rémunération de la part de son employeur. A ce titre, il n'est pas possible de poser des congés payés durant ce congé ni d'exercer une quelconque activité professionnelle.

A noter : la durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté

LE SALARIE BENEFICIE-T-IL DE LA PROTECTION SOCIALE ?

OUI. Il a droit à la protection sociale de droit commun.

Il peut donc bénéficier des droits aux prestations en nature ou en espèces des assurances maladies, maternité, invalidité et décès.

LE SALARIE PEUT-IL METTRE FIN AU CONGE PAR ANTICIPATION ?

OUI. Dans les cas suivants :

- Décès de la personne aidée ;
- Admission de la personne aidée dans un établissement ;
- 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 devra adresser à son employeur sa demande de retour anticipé au moins un mois avant la date à laquelle il souhaite reprendre son travail.

QUELS SONT LES DROITS DES SALARIES A SON RETOUR DE CONGE ?

A l'issue du congé, ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié doit retrouver son poste précédent ou un emploi similaire, ainsi qu'une rémunération au moins équivalente.

A noter : Un entretien professionnel doit être mis en place par l'employeur au départ mais également au retour du salarié.