

## **Le congé de proche aidant : état du droit en vigueur**

---

La [loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement](#) (article 41 et 45) et la [loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#) (article 9), ont modifié les dispositions du code du travail, du code de la sécurité sociale et du code de l'action sociale et des familles relatives au congé de soutien familial, devenu congé de proche aidant.

Le [décret n° 2016-1554 relatif au congé de proche aidant](#), pris pour l'application des articles précédemment cités, a été publié au Journal officiel le 19 novembre 2016. Il vise à assouplir les modalités de ce congé.

### **1. Bénéficiaires**

#### a) Condition d'ancienneté

Peuvent bénéficier de ce congé les salariés justifiant d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise.

#### b) Lien avec la personne aidée

Jusqu'à présent, un salarié pouvait prendre ce congé pour s'occuper d'une personne de son entourage familial présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- Son conjoint ;
- Son concubin ;
- Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Son ascendant ;
- Son descendant ;
- L'enfant dont il assume la charge ;
- Son collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

La loi élargit cette liste des proches pouvant être accompagnés au-delà du cercle familial. Le congé peut désormais aussi être pris en vue d'aider une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables, et 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.

#### c) Profil de la personne aidée

Auparavant, seuls les proches des personnes les plus dépendantes (GIR 1 et 2) étaient concernées par le congé de soutien familial. Désormais, le bénéfice du congé de proche aidant est élargi aux aidants de personnes classées en GIR 3.

#### d) Lieu de résidence de la personne aidée

Pour bénéficier du congé de proche aidant, la personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière. La loi ouvre le bénéfice du congé aux aidants de personnes résidant en établissement ou chez un tiers. Cette possibilité était jusqu'à présent réservée aux aidants de personnes vivant à domicile.

### **2. Durée du congé**

Le congé de proche aidant conserve une durée de trois mois renouvelable. Il ne peut toutefois excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière. Ses conditions sont assouplies sur deux points :

- Le congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel ;
- Le congé peut être fractionné, la durée minimale de chaque période de congé étant fixée à une journée.

### **3. Procédure : début du congé**

Le salarié est désormais tenu d'informer son employeur au moins un mois avant le début du congé, et non plus deux mois avant comme dans le cadre de l'ancien congé de soutien familial. Par ailleurs, il n'est plus nécessaire de signifier cette prise de congé par une lettre recommandée avec accusé de réception. La loi stipule seulement que le salarié doit en informer son employeur « *par tout moyen conférant date certaine* ».

En cas de renouvellement du congé, le salarié doit en informer son employeur au moins 15 jours avant la date prévue de reprise de l'activité, et non plus un mois avant.

En cas de fractionnement du congé, ce délai de prévenance est réduit à 48h avant le début de chaque période de congé.

En cas d'urgence nécessitant la présence de l'aidant (dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, situation de crise, cessation brutale de l'hébergement en établissement...), l'aidant peut bénéficier immédiatement de ce congé. Il doit pour ce faire fournir, selon la situation, un certificat médical ou une attestation du responsable de l'établissement.

### **4. Procédure : fin du congé**

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant ou y renoncer dans les cas suivants :

- Décès de la personne aidée ;
- Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- 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.

### **5. Activité du salarié pendant la période du congé**

Le salarié en congé de proche aidant ne peut exercer aucune activité professionnelle, sauf dans le cas d'une transformation du congé en période d'activité à temps partiel.

Toutefois, il peut être employé par la personne aidée dans le cadre de l'Allocation Personnalisée à l'Autonomie (dans les conditions prévues à l'[article L. 232-7 du code de l'action sociale et des familles](#)) ou de la Prestation de Compensation du Handicap (dans les conditions prévues à l'[article L. 245-12 du code de l'action sociale et des familles](#)).

### **6. Rémunération du congé**

Le congé de proche aidant n'est ni rémunéré par l'employeur ni indemnisé par la sécurité sociale.

### **7. Reprise de l'activité à l'issue du congé**

A l'issue du congé de proche aidant ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.