



Le congé du proche aidant : principales modalités

Le congé de proche aidant est un congé *non rémunéré* accessible au salarié ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et qui apporte une aide à un membre de sa famille, une personne handicapée ou âgée ou avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables.

Quelles peuvent être les personnes aidées par le salarié ?

- Son conjoint ;
- son concubin ou sa concubine ;
- son / sa partenaire lié(e) par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- son ascendant ;
- son descendant ;
- l'enfant dont il assume la charge au sens du code de la sécurité sociale ;
- son collatéral jusqu'au 4^{ème} degré ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- la personne âgée ou la personne 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 pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

De quelle façon le salarié fait-il sa demande ?

Le salarié doit présenter une demande écrite (ou tout moyen conférant date certaine à la demande) à l'employeur, en précisant la date de départ en congé et en joignant les documents suivants :

- une déclaration sur l'honneur de son lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- une déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;
- si la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du salarié ou un adulte handicapé : une copie de la décision prise en application de la législation de Sécurité Sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
- si la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie : une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie.

Quels délais le salarié doit-il respecter pour demander le congé de proche aidant ?

Le délai d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé peut être fixé par un accord d'entreprise ou, à défaut, la convention collective ou un accord de branche.

A défaut de tels accords existants dans l'entreprise (*il n'en existe pas chez Axway*), le délai est de **1 mois** avant le début du congé.

En cas d'urgence, le congé peut être pris sans délai. Il en est ainsi 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 dont bénéficiait la personne aidée.

A SAVOIR : le salarié peut, avec l'accord de l'employeur, transformer le congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Dans ce cas, il doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé (sauf urgence).

Quelle est la durée du congé de proche aidant ?

La durée maximale du congé est fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, par la convention collective ou un accord de branche.

A défaut d'accord, elle est de **3 mois, renouvelable dans la limite de un an au cours de la carrière professionnelle du salarié.**

A SAVOIR : le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé.

Toutefois, il peut être employé par la personne aidée dans les conditions prévues au deuxième alinéa des articles [L. 232-7](#) ou [L. 245-12](#) du code de l'action sociale et des familles.

L'employeur peut-il refuser la demande de congé de proche aidant ?

OUI mais seulement dans les cas suivants :

- si le salarié n'a pas l'ancienneté requise (1 an).
- si le salarié a déjà bénéficié d'une durée de 1 an au titre du congé de proche aidant au cours de sa carrière professionnelle.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être contesté par le salarié devant le Conseil de Prud'hommes, statuant en la forme des référés.

Le salarié bénéficiaire du congé peut-il anticiper son retour dans l'entreprise ?

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.

A SAVOIR : à son retour, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

POUR ALLER PLUS LOIN :

- [Code du travail : articles L3142-16 à L3142-25](#)
Bénéficiaires, durée, demande du salarié, réponse de l'employeur, situation du salarié, fin anticipée du congé, au terme du congé.
- [Code du travail : article L3142-26](#)
Durée, demande du salarié, fin anticipée du congé.
- [Code du travail : article L3142-27](#)
Durée, demande du salarié, fin anticipée du congé.
- [Code du travail : articles D3142-7 à D3142-10](#)
Demande du salarié, fractionnement du congé.
- [Code du travail : articles D3142-11 à D3142-13](#)
Demande du salarié, fin anticipée du congé.