

Accueil >

Le congé proche aidant (anciennement congé de soutien familial)

Présentation

Le congé de proche aidant anciennement appelé congé de soutien familial concerne **les aidants familiaux, qui souhaitent suspendre leur activité pour s'occuper d'un proche dépendant du fait de son handicap ou de son avancée en âge.**

La durée de ce congé est de **3 mois, renouvelable** (successivement ou non) mais elle **ne peut dépasser un an sur l'ensemble de la carrière** professionnelle du salarié. Il peut avec l'accord de l'employeur désormais être transformé en période de travail à temps partiel ou être fractionné.

Pendant ce congé, le salarié, aidant familial, n'est pas rémunéré, sauf disposition conventionnelle particulière, et il ne peut exercer une autre activité professionnelle, en dehors du temps partiel éventuellement négocié. Toutefois, il peut être employé par la personne qu'il soutient si celle-ci perçoit l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (sauf si c'est son conjoint, concubin ou personne avec qui elle a conclu un PACS) ou si celle-ci nécessite une aide totale et perçoit la [Prestation de Compensation du Handicap](#) (y compris son conjoint, concubin ou personne avec qui elle a conclu un PACS).

Qui peut en bénéficier

Tout **salarié ou travailleur indépendant**, aidant familial d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité (personne âgée dépendante), qu'il soit :

- son conjoint, concubin ou personne avec qui il a conclu un PACS (pacte de solidarité civile),
- son ascendant, descendant, enfant à charge ou collatéral jusqu'au 4ème degré (frères et soeurs, tantes et oncles, cousins et cousines ou neveux et nièces...),

Accueil >

- l'ascendant, descendant, ou collatéral jusqu'au 4ème degré de son conjoint, concubin ou personne avec qui il a conclu un PACS;
- une personne qui réside ou entretient des liens étroits et stables avec la personne aidée à qui elle vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel.

La personne aidée doit résider de manière stable et régulière en France et peut vivre à son domicile, chez l'aidant familial concerné ou chez un tiers autre que le salarié mais peut aussi être en établissement.

Ce droit est ouvert aux **salariés justifiant d'une ancienneté minimale de 1 an** dans l'entreprise.

Quels avantages sociaux sont garantis?

L'ensemble des avantages acquis avant le congé est conservé. La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liées à l'ancienneté et pour le Droit Individuel à la Formation (DIF).

La personne reste affiliée à l'assurance maladie-maternité (prestations en nature c'est-à-dire remboursement des soins).

Le bénéficiaire du congé de proche aidant est affilié obligatoirement à l'assurance vieillesse de la personne dont il s'occupe sous conditions de ressources (plafond de ressources de la personne ou du ménage inférieur au complément familial). Voir sur ce site la rubrique [Les droits ou la préservation des droits à la retraite en faveur des aidants familiaux.](#)

Accueil >

Quelles démarches faut-il faire?

Le salarié doit informer son employeur, par tout moyen attestant de la date de la demande, de sa volonté de suspendre son contrat de travail au titre du congé de proche aidant, et le cas échéant de sa volonté de fractionnement ou de travail à temps partiel en précisant la date de son départ en congé. Et ce :

- **au moins 1 mois avant** le début du congé
- sans délai si l'état de santé de la personne aidée s'est soudainement dégradé ou en cas de cessation brutale de son hébergement en établissement.

Cette demande doit être accompagnée :

- d'une déclaration sur l'honneur du lien du demandeur avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à la personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables;
- d'une déclaration sur l'honneur précisant, soit de ne pas avoir déjà eu recours à ce type de congé au cours de sa carrière, soit si le salarié en a déjà bénéficié de la durée du précédent congé,
- d'une preuve de la dépendance de la personne aidée : copie de l'attribution de l'APA au titre d'un classement GIR 1 ou 2 pour une personne âgée dépendante ou copie de la décision d'attribution d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80% pour un enfant à charge ou un adulte handicapé,
- et pour bénéficier du congé sans le délai de prévenance d'un mois, d'un certificat médical attestant de la dégradation de l'état de santé ou d'une attestation du responsable de l'établissement en cas de fin d'hébergement.

En cas de renouvellement successif du congé, le salarié doit prévenir son employeur au moins 15 jours avant le terme par tout moyen conférant date certaine. En cas de renouvellement non successif, la procédure doit être refaite comme pour une 1^{ère} demande soit 1 mois avant.

Accueil >

Dans ces conditions, un employeur ne peut pas refuser ce congé.

Le salarié peut renoncer ou mettre fin de manière anticipée au congé en cas de :

- décès de la personne aidée,
- d'admission de la personne aidée en établissement ou de recours à un service d'aide à domicile pour l'assister,
- d'une diminution importante de ses ressources,
- d'un congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Cette demande motivée doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, au moins 1 mois à l'avance ou 15 jours en cas de décès de la personne aidée.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente. A la reprise d'activité, le salarié retrouve ses droits aux prestations en espèces (indemnités journalières) de l'assurance maladie-maternité, invalidité et décès, sauf s'il a bénéficié d'une rémunération en tant qu'aidant familial pendant son congé.

(Sources : Le guide de l'aidant familial Edition 2007, [site du service public](#), [site du Ministère du Travail, de l'Emploi et \(...\)](#)).