

Le congé de proche aidant : comment ça marche ?

Publié par Viviane STULZ, membre fondateur du syndicat d'avocats en droit social, AvoSial le 9 oct. 2019 - mis à jour à 00:00



Le congé de proche aidant permet à un salarié de suspendre son activité professionnelle sans conséquences sur son emploi, afin d'aider un proche handicapé ou en perte grave d'autonomie. Le projet de budget 2020 de la Sécurité sociale envisage de le rémunérer à l'avenir par une prestation sociale.



Je m'abonne

2

PARTAGES



Le congé de proche aidant consiste à permettre à un salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour son employeur pour s'occuper d'une personne de sa famille, handicapée ou étant en perte d'autonomie grave. Il est à rapprocher du don de jours de congés que peuvent s'accorder les salariés entre eux, permettant à l'aidant de prendre un congé tout en étant rémunéré normalement.

Qui est concerné ?

"L'aidant", le salarié demandant à bénéficier de ce congé, doit avoir **au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise**.

La personne "aidée" au bénéfice de laquelle le salarié demande un congé, doit résider en France de manière stable. **Il peut s'agir du conjoint** (compagnon, partenaire de Pacs, concubin/e), d'un ascendant, d'un descendant dont le salarié assume la charge au sens des prestations familiales, **d'un collatéral** (frère ou soeur, oncle ou tante, cousin/e germain/e, neveu ou nièce). Sont également concernées les mêmes personnes du côté du conjoint du salarié. Il peut s'agir enfin d'une **personne âgée ou handicapée** avec laquelle le salarié réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente. Le salarié intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Un congé de quelle durée ?

À moins que la convention collective de branche ou l'accord collectif d'entreprise ne contienne des dispositions plus favorables, la **durée du congé est limitée à trois mois**. Il peut cependant être **renouvelé jusqu'à un maximum d'un an** sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Comment demander à bénéficier du congé ?

Le salarié doit en faire la demande à son employeur avec un **préavis minimum d'un mois** sauf urgence particulière à justifier (dégradation de santé soudaine de l'aidé, situation de crise nécessitant une action urgente, cessation brutale

de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée).
L'employeur ne peut pas refuser le congé si les conditions de celui-ci sont remplies.

Situation du salarié durant le congé

Le salarié cesse son activité professionnelle auprès de son employeur et ne peut en exercer aucune autre. Actuellement, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur durant le congé, sauf à ce qu'une convention ou un accord collectif contienne des mesures plus favorables. Cependant, le projet de loi de Sécurité sociale pour 2020 prévoit de **rémunérer ce congé à hauteur de 43,52 € par jour pour un couple et de 52 € pour une personne isolée** pendant une durée maximum de trois mois pour l'ensemble de la carrière de l'aidant. Cette indemnité serait versée par les organismes sociaux, la Caisse d'Allocations Familiales ou la MSA pour les agriculteurs et ouvrirait droit à la retraite. Cette prestation sociale entrerait en vigueur en **octobre 2020** selon le projet de loi.

La durée du congé compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié et tous les avantages qui en découlent.

Retour du salarié dans l'entreprise

Sauf demande de renouvellement dans les conditions prévues par les textes, le congé s'arrête au terme convenu. Il peut cependant être **interrompu de manière anticipée en cas de décès** de la personne aidée ou son admission dans un établissement spécialisé, 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 une autre personne, etc.

A l'issue du congé, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pour en savoir plus



Viviane Stulz est avocat au barreau de Paris, spécialiste en droit social. Associée au sein de la SCM 5QB Avocats, elle est membre fondateur du syndicat d'avocats en droit social, AvoSial. Elle conseille et assiste les entreprises françaises et étrangères sur toutes leurs questions de droit social.