

Le congé de proche aidant permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie. Il remplace le congé de soutien familial depuis 2017.

Conditions d'attribution

Ce congé concerne tous les salariés du secteur privé, les agents du secteur public, les indépendants ainsi que les demandeurs d'emplois.

La personne aidée par le salarié, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie peut-être :

- La personne avec qui le salarié vit en couple
- Son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...)
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente. Le proche aidant intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Durée

Le congé de proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale, fixée :

- soit par convention ou accord de branche ou, sinon, par convention ou accord collectif d'entreprise,
- soit, en l'absence de dispositions conventionnelles, à **3 mois**.

Toutefois, le congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Démarches

Demande de congé

Le congé est pris à l'initiative du salarié. Il informe son employeur en respectant les conditions et délais déterminés par convention ou accord de branche ou, sinon, par convention ou accord collectif d'entreprise, s'il existe.

En l'absence de dispositions conventionnelles, le salarié adresse sa demande à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

La demande précise les éléments suivants :

- Volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant
- Date du départ en congé
- Volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel), si le salarié le souhaite

La demande est adressée au moins **1 mois** avant la date de départ en congé envisagée.

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

- Urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical)
- Situation de crise nécessitant une action urgente du salarié
- Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement)

Dans ce cas, les justificatifs doivent être transmis sous 8 jours à l'administration pour la fonction publique.

Pièces à fournir

La demande de congé de proche aidant est accompagnée des documents suivants :

- Déclaration sur l'honneur soit du lien familial du salarié avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables,
- Déclaration sur l'honneur précisant soit qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant, soit, s'il en a déjà bénéficié, de sa durée,
- Copie de la décision :
 - justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (CDAPH ou CPAM) si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé ou
 - d'attribution de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) en GIR 1, 2, 3 ou 4 lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie.
(Décret n° 2022-1037 du 22 juillet 2022 relatif au congé de proche aidant élargit le champ des bénéficiaires au GIR 4 à compter du 1er juillet 2022).

Réponse de l'employeur

L'employeur ne peut pas refuser le congé, sauf si le salarié ne remplit pas les conditions (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...). Le salarié peut contester le refus de l'employeur par la saisine du conseil de prud'hommes (CPH).

Situation du salarié pendant le congé

Activité professionnelle

Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

Fractionnement du congé ou temps partiel

Si le congé est fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié alterne périodes travaillées et périodes de congé.

Le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est :

- d'une demi-journée dans le secteur privé
- d'une journée dans la fonction publique

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

Urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical)

- Situation de crise nécessitant une action urgente du salarié
- Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement)

Avantages

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Le salarié qui bénéficie du congé de proche aidant a droit à l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF).

Fin du congé

Demande de renouvellement

Le salarié peut demander le renouvellement de son congé. Le nombre de renouvellements autorisés, les conditions et délais d'information sont déterminés par convention ou accord de branche ou, sinon, par convention ou accord collectif d'entreprise, s'il existe.

En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié adresse sa demande de renouvellement au moins **15 jours** avant la date de fin du congé initialement prévu. Il peut utiliser tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Fin anticipée

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des 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
- Et dans la fonction publique : lorsque l'état de santé de l'agent le nécessite

Dans le secteur privé, le salarié informe l'employeur de son souhait de mettre fin à son congé, en tenant compte de la durée de préavis à respecter avant le retour anticipé du salarié. Les conditions et délais d'information sont déterminés par convention ou accord de branche ou, sinon, par convention ou accord collectif d'entreprise, s'il existe.

En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié adresse une demande motivée à l'employeur au moins **1 mois** avant la date de départ à laquelle il entend mettre fin à son congé. Il peut utiliser tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Dans la fonction publique, si l'agent veut mettre fin au congé, il informe par écrit l'autorité dont il relève au moins **15 jours** avant la date à laquelle il souhaite mettre fin à son congé. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à 8 jours.

Retour dans l'entreprise / dans l'emploi

Dans le secteur privé : à la fin du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a droit à un entretien professionnel avec son employeur. Il peut aussi en bénéficier avant son congé.

Dans la fonction publique, l'agent est assuré de retrouver un poste ou un grade similaire dès son retour. Si le fonctionnaire est stagiaire, il a la possibilité de demander un report de stage ou de titularisation.

Indemnisation : allocation journalière du proche aidant (AJPA).

Si le congé de proche aidant ne peut pas être refusé, il n'est cependant pas rémunéré par l'employeur (sauf dispositions conventionnelles ou collectives le prévoyant).

Toutefois, s'il en fait la demande, le salarié peut percevoir une **allocation journalière du proche aidant (AJPA)**.

L'AJPA vise à compenser une partie de la perte de salaire, dans la limite de **66 jours** au cours du parcours professionnel du salarié.

Son montant (smic net) est de, au **1^{er} janvier 2024** :

- **64,54 €** par journée et de
- **32,27 €** par demi-journée.

Le salarié a droit à un maximum de **22 jours** d'AJPA par mois.

Le salarié doit remplir un formulaire et l'adresser à la CAF ou à la MSA.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R57305>

Règle de non cumul de l'AJPA avec d'autres prestations :

L'allocation journalière n'est pas due lorsque le proche aidant est employé par la personne aidée dans le cadre de l'**APA** et de la **PCH (aide humaine)** (conditions prévues au deuxième alinéa des articles L. 232-7 ou L. 245-12 du code de l'action sociale et des familles). La CAF effectue un contrôle lors de la demande d'AJPA et ne verse pas l'allocation s'il y a une notification d'aidant familial (APA ou PCH).

L'allocation journalière du proche aidant n'est, en outre, pas cumulable avec :

1. **L'indemnisation des congés de maternité, de paternité** et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
2. **L'indemnité d'interruption d'activité** ou l'allocation de **remplacement pour maternité ou paternité** ;
3. L'indemnisation des **congés de maladie** d'origine professionnelle ou non ou d'accident du travail ;
4. Les indemnités servies aux **demandeurs d'emploi** (celles-ci sont suspendues durant la durée de versement de l'AJPA) ;
5. La prestation partagée d'éducation de l'enfant (**PreParE**) ;
6. Le **complément** et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (**AEEH**) perçus pour le même enfant, lorsque la personne accompagnée est un enfant dont il assume la charge ;
7. L'allocation aux adultes handicapés (**AAH**) ;
8. **L'allocation journalière de présence parentale** ;
9. L'allocation journalière d'accompagnement d'une **personne en fin de vie** ;
10. L'élément de la **prestation de compensation du handicap - aide humaine** (dont le dédommagement versé à l'aidant familial).

Règle pour les couples souhaitant bénéficier du congé et de l'AJPA :

Les membres d'un couple peuvent ouvrir tous les deux un droit au congé et à l'AJPA et les cumuler. Le congé peut être ouvert simultanément ou alternativement aux deux membres du couple.

Chaque membre du couple doit demander à son employeur un congé de proche aidant pour arrêter ou réduire son activité ainsi que formuler une demande d'AJPA auprès de la CAF ou MSA.

Chacun devra fournir à la CAF ou MSA, une attestation mensuelle à faire compléter par l'employeur précisant les journées ou demi-journées n'ayant pas été travaillées dans le cadre de ce congé. Cela permettra le paiement du droit.

Pour un couple le montant de l'AJPA est le même que pour une personne seule :

- **64,54 €** par jour ou
- **32,27 €** par demi-journée pour chacun d'eux

Chaque bénéficiaire a droit à un maximum de **22 jours** par mois dans la limite de **66 jours** dans toute la carrière professionnelle. Les journées de congés pourront être prises de manière fractionnée ou par demi-journées, dans ce cas le congé pourra durer plus de 3 mois

Exemple : si les 2 membres prennent tous les 2 les 66 jours dans les 3 prochains mois ils percevront 64,54€ x 22 jours x 2 personnes.

Textes de références

[Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État : article 34](#) (9° bis)

[Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT](#) (Articles 57 - 10° bis et 136)

[Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière : article 41](#) (9° bis)

[Code de la sécurité sociale : allocation journalière du proche aidant \(articles D168-11 à D168-19\)](#)

[Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020 du 24 décembre 2019](#)

[Décret n° 2020-1208 du 1er octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale](#)

[Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique](#)