

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Le congé de proche aidant et la loi travail

Nous poursuivons notre étude de la loi travail et des très nombreuses modifications qu'elle entraîne. Aujourd'hui, nous abordons spécifiquement le « congé de proche aidant ». Afin de favoriser votre lecture, nous ...

## Sommaire

- Régime en vigueur avant la loi travail
- Régime en vigueur depuis la loi travail
- Références

Nous poursuivons notre étude de la loi travail et des très nombreuses modifications qu'elle entraîne.

Aujourd'hui, nous abordons spécifiquement le « congé de proche aidant ».

Afin de favoriser votre lecture, nous avons opté pour une présentation synthétique sous forme de tableau.

## Régime en vigueur avant la loi travail

Ce congé se retrouve au sein du code du travail dans les articles :

- L 3142-22 à L 3142-31 ;
- D 3142-9 à D 3142-13.

Ainsi qu'au sein du code de la sécurité sociale aux articles :

- L 378-1 et D 381-2-2.

Thèmes	Contenu	Articles
Ouverture du droit au congé	Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de 2 ans au sein de l'entreprise.	L 3142-22
Rémunération	Ce congé n'ouvre pas droit à rémunération	L 3142-22
Personne aidée	Ce congé est possible lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Son conjoint ;</li> <li>• Son concubin ;</li> <li>• Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</li> <li>• Son ascendant ;</li> <li>• Son descendant ;</li> <li>• L'enfant dont il assume la charge au sens du code de la sécurité sociale ;</li> <li>• Son collatéral jusqu'au 4<sup>ème</sup> degré ;</li> <li>• L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4<sup>ème</sup> degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</li> <li>• 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.</li> </ul>	L 3142-22
Obligation de résidence	Pour bénéficier du congé de proche aidant, la personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.	L 3142-23
Durée du congé	Le congé de proche aidant est d'une durée de 3 mois renouvelable. Il ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.	L 3142-24
Forme du congé	Le congé de proche aidant peut, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.	L 3142-24

Fractionnement du congé	Avec l'accord de l'employeur, le congé peut être fractionné, sans pouvoir dépasser la durée maximale d'un an pour l'ensemble de la carrière du salarié.	L 3142-24
Mettre fin au congé de façon anticipée	Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant ou y renoncer dans les cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Décès de la personne aidée ;</li> <li>• Admission dans un établissement de la personne aidée ;</li> <li>• Diminution importante des ressources du salarié ;</li> <li>• Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;</li> <li>• Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.</li> </ul> Pour mettre fin de façon anticipée au congé (ou y renoncer), le salarié adresse une demande motivée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à 2 semaines.	L 3142-25 D 3142-13
Activité professionnelle	Le salarié en congé de proche aidant ne peut exercer aucune activité professionnelle, à l'exception de l'activité à temps partiel mentionnée à l'article L. 3142-24 du présent code.	L 3142-26
Retour après le congé	A l'issue du congé de proche aidant (y compris en cas de congé à temps partiel), le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.	L 3142-27
Prise en compte pour l'ancienneté	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté ;</li> <li>• Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.</li> </ul>	L 3142-28
Entretien professionnel	Au titre du congé, le salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Avant</li> <li>2. Et après son congé.</li> </ol>	L 3142-29
Information employeur	Le salarié adresse à l'employeur, au moins 2 mois avant le début du congé de soutien familial, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre et de la date de son départ en congé.	D 3142-9
Documents à remettre à l'employeur	La demande de congé de soutien familial est accompagnée des pièces suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ;</li> <li>• Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de soutien familial ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;</li> <li>• Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé 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 % ;</li> <li>• Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie.</li> </ul>	D 3142-12
Délai de prévenance	Le délai de prévenance, pour une première demande ou un renouvellement du congé de soutien familial, est de 15 jours en cas : <ul style="list-style-type: none"> <li>• D'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, attestée par certificat médical ;</li> <li>• De cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.</li> </ul>	D 3142-11
Renouvellement congé	En cas de renouvellement du congé de soutien familial de façon successive, le salarié avertit l'employeur de cette prolongation au moins 1 mois avant le terme initialement prévu, par lettre recommandée avec avis de réception. En cas de renouvellement non successif, le délai est alors fixé à 2 mois.	D 3142-10

## Régime en vigueur depuis la loi travail

Thèmes	Contenu	Articles
Ouverture du droit au congé	Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de 2 ans au sein de l'entreprise.	L 3142-16
Rémunération	Ce congé n'ouvre pas droit à rémunération	L 3142-16
Personne aidée	Ce congé est possible lorsque l'une l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Son conjoint ;</li> <li>• Son concubin ;</li> <li>• Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</li> <li>• Son ascendant ;</li> <li>• Son descendant ;</li> <li>• L'enfant dont il assume la charge au sens du code de la sécurité sociale ;</li> <li>• Son collatéral jusqu'au 4<sup>ème</sup> degré ;</li> <li>• L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4<sup>ème</sup> degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</li> <li>• 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.</li> </ul>	L 3142-16

Obligation de résidence	Pour bénéficier du congé de proche aidant, la personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.	L 3142-17
Durée du congé	Le congé de proche aidant ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière du salarié. Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine la durée maximale du congé. A défaut de convention ou d'accord, les dispositions suivantes sont applicables : • La durée maximale du congé est de 3 mois, renouvelable dans la limite d'une année sur l'ensemble de la carrière du salarié.	L 3142-19 L 3142-26 L 3142-27
Début ou renouvellement	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, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai. Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine le nombre de renouvellements possibles. Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine le délai d'information concernant l'information de l'employeur par le salarié en cas de renouvellement. A défaut de convention ou d'accord, le délai d'information de l'employeur par le salarié sur le renouvellement est fixé par décret.	L 3142-19 L 3142-26 L 3142-27
Forme du congé	Le congé de proche aidant peut, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Dans cette hypothèse, le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai dans les cas mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 3142-19. Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine le délai de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur la fractionnement du congé. A défaut de convention ou d'accord, en cas de congé à temps partiel, le délai d'information de l'employeur par le salarié est fixé par décret.	L 3142-20 L 3142-26 L 3142-27
Fractionnement du congé	Avec l'accord de l'employeur, le congé peut être fractionné, sans pouvoir dépasser la durée maximale d'un an pour l'ensemble de la carrière du salarié. Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine le délai de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur la transformation en période d'activité à temps partiel. A défaut de convention ou d'accord, le délai d'information de l'employeur par le salarié est fixé par décret.	L 3142-24 L 3142-27
Mettre fin au congé de façon anticipée	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. Pour mettre fin de façon anticipée au congé (ou y renoncer), le salarié adresse une demande motivée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à 2 semaines. Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé. A défaut de convention ou d'accord, le délai d'information de l'employeur par le salarié est fixé par décret.	L 3142-19 D 3142-13 L 3142-26 L 3142-27
Activité professionnelle	Le salarié en congé de proche aidant ne peut exercer aucune activité professionnelle. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée dans les conditions prévues au deuxième alinéa des articles L. 232-7 (dans le cadre du paiement de l'allocation personnalisée d'autonomie) ou L. 245-12 (prestation de compensation) du code de l'action sociale et des familles.	L 3142-18
Articulation avec les congés payés annuels	La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.	L 3142-21
Retour après le congé	A l'issue du congé de proche aidant (y compris en cas de congé à temps partiel), le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.	L 3142-22
Prise en compte pour l'ancienneté	• 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.	L 3142-21
Entretien professionnel	Au titre du congé, le salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel : 1. Avant 2. Et après son congé.	L 3142-23

Information employeur	Le salarié adresse à l'employeur, au moins 2 mois avant le début du congé de soutien familial, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre et de la date de son départ en congé. Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine le délai d'information concernant l'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé. A défaut de convention ou d'accord, le délai d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé est fixé par décret.	D 3142-9 L 3142-26 L 3142-27
Documents à remettre à l'employeur	La demande de congé de soutien familial est accompagnée des pièces suivantes : • Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ; • Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de soutien familial ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ; • Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé 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 % ; • Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie.	D 3142-12
Délai de prévenance	Le délai de prévenance, pour une première demande ou un renouvellement du congé de soutien familial, est de 15 jours en cas : • D'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, attestée par certificat médical ; • De cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.	D 3142-11
Renouvellement congé	En cas de renouvellement du congé de soutien familial de façon successive, le salarié avertit l'employeur de cette prolongation au moins 1 mois avant le terme initialement prévu, par lettre recommandée avec avis de réception. En cas de renouvellement non successif, le délai est alors fixé à 2 mois.	D 3142-10
Différend sur le congé	En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.	L 3142-25

## Extrait de la loi

### Article 9 (...)

#### « Sous-section 3

#### « Congé de proche aidant

#### « Paragraphe 1

#### « Ordre public

« Art. L. 3142-16.-Le salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

« 1° Son conjoint ;

« 2° Son concubin ;

« 3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

« 4° Un ascendant ;

« 5° Un descendant ;

« 6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;

« 7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;

« 8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

« 9° 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, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

« Art. L. 3142-17.-La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

« Art. L. 3142-18.-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.

« Art. L. 3142-19.-Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié.

« Il ne peut excéder, renouvellement compris, la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.

« 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, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

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

« 1° Décès de la personne aidée ;

« 2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;

« 3° Diminution importante des ressources du salarié ;

« 4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;

« 5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

« Art. L. 3142-20.-Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Dans cette hypothèse, le salarié doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai dans les cas mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 3142-19.

« Art. L. 3142-21.-La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle 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.

« Art. L. 3142-22.-A l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel mentionnée à l'article L. 3142-20, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« Art. L. 3142-23.-Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

« Art. L. 3142-24.-Un décret détermine les conditions d'application du présent paragraphe, notamment les critères d'appréciation de la particulière gravité du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée.

« Art. L. 3142-25.-En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Paragraphe 2

« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3142-26.-Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-16, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :

« 1° La durée maximale du congé ;

« 2° Le nombre de renouvellements possibles ;

« 3° Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement ainsi que la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé ;

« 4° Les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel.

« Paragraphe 3

« Dispositions supplétives

« Art. L. 3142-27.-A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-26, les dispositions suivantes sont applicables :

« 1° La durée maximale du congé est de trois mois, renouvelable dans la limite mentionnée à l'article L. 3142-19 ;

« 2° Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement, la durée du préavis en cas de retour du salarié avant le terme prévu du congé, ainsi que les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel sont fixés par décret.

## Références

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016