

// le dossier juridique

Les modalités du congé de proche aidant et de son indemnisation

Bénéficiaires, durée du congé, indemnisation, etc.

Le congé de proche aidant, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017, est peu utilisé en dépit des besoins croissants de soutien des personnes en perte d'autonomie et de l'importance du nombre des aidants (estimé entre 8,3 et 11 millions, dont 20 % de salariés). Pour favoriser son utilisation, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 a prévu son indemnisation pour les jours de congés pris à compter du 30 septembre 2020, dont les modalités ont été précisées par décret du 1^{er} octobre 2020. Le point dans ce dossier sur les nouvelles conditions du congé de proche aidant.

À CLASSER SOUS

TEMPS DE TRAVAIL

CONGÉS DIVERS

02 / 20

P our aider les salariés aidants à mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle, la loi pour l'adaptation de la société au **vieillessement** du 28 décembre 2015 a **créé** pour le salarié un **congé de proche aidant** lui permettant de s'occuper d'une personne handicapée ou dépendante de son entourage proche. Ce congé est entré en vigueur le **1^{er} janvier 2017** et a remplacé le congé de soutien familial.

Face à sa **faible utilisation**, et sur les préconisations du **rapport Libault** remis au gouvernement en mars 2019 (*v. l'actualité n° 17787 du 1^{er} avril 2020*), l'article 68 de la **loi de financement de la sécurité sociale pour 2020** a **supprimé** la **condition d'ancienneté** d'un an pour le bénéficiaire du congé et **mis en place** son **indemnisation** pendant une durée maximum de trois mois sur la carrière. Ainsi, l'aidant peut désormais obtenir le versement d'une allocation dite « allocation journalière de proche aidant » (AJPA) au cours de son congé, dans certaines **conditions** qui ont été précisées par le **décret n° 2020-1208** du 1^{er} octobre 2020.

Rappelons que précédemment, la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 a créé un dispositif de **don de jours de repos non pris** au bénéfice des proches aidants (*v. l'encadré ci-après*) et que la loi n° 2019-485 du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants a obligé principalement les **branches** à intégrer le thème de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés proches aidants aux **négociations quadriennales**.

À NOTER Selon la Drees, près de 270 000 salariés aidants pourraient prétendre – selon les données connues en sep-

tembre 2020 – à l'indemnisation du congé de proche aidant. Vu son caractère renouvelable, 23 000 salariés aidants APA et 10 000 salariés aidants AAH pourraient y recourir chaque année. Mais le coût du dispositif dépend du taux de recours : celui-ci est estimé entre 15 % (sur la base du taux de réduction ou de cessation d'activité selon l'enquête HSA) et 25 % (en supposant que l'indemnisation conduite à une hausse) (*v. Protection Sociale Informations n° 1230, 9 septembre 2020*).

1 Qui peut bénéficier du congé ?

QUELLES SONT LES CONDITIONS REQUISES ?

Tout salarié a droit à ce congé lorsqu'un de ses **proches** présente un **handicap** ou une **perte d'autonomie** d'une particulière **gravité** (*C. trav., art. L. 3142-16*).

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière (*C. trav., art. L. 3142-17*), et être, par rapport au salarié, l'une des personnes suivantes (*C. trav., art. L. 3142-16*):

- son **conjoint**, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- un ascendant ;
- un descendant ;
- un **enfant** dont le salarié assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du Code de la sécurité sociale ;
- un **collatéral** jusqu'au 4^e degré ;
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4^e degré de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs ;

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

À NOTER Les demandeurs d'emploi bénéficient du congé et de l'allocation journalière du proche aidant dans des conditions spécifiques détaillées ci-après (CSS, art.D. 168-13).

L'EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER LE CONGÉ ?

La prise du congé est de droit pour le salarié qui en remplit les conditions (C. trav., art.L. 3142-16). Autrement dit, **l'employeur ne peut ni refuser, ni demander le report** du congé, même pour des motifs de bonne marche de l'entreprise.

Il en est de même pour le renouvellement (C. trav., art.L. 3142-16).

À NOTER En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond (C. trav., art.L. 3142-25).

2 Quelles sont la durée et la forme du congé ?

QUELLE EST SA DURÉE MAXIMALE ?

La **durée maximale** du congé ainsi que le nombre de **renouvellements** possibles sont, en principe, **fixés** par une **convention** ou un accord **de branche ou, à défaut**, une convention ou un **accord collectif d'entreprise** (C. trav., art. L. 3142-26). La loi n°2019-485 du 22 mai 2019 en faveur des proches aidants a en effet accordé la primauté à l'accord de branche et non plus à l'accord d'entreprise pour mettre en œuvre le droit au congé de proche aidant, contrairement à la situation antérieure.

Ajoutons que l'accord collectif (de branche ou d'entreprise) peut être plus favorable ou moins favorable que

ce que prévoit la loi à titre supplétif à **défaut d'accord**, à savoir une durée maximale de **trois mois, renouvelable** (C. trav., art. L. 3142-27).

Dans tous les cas (en présence ou en l'absence d'accord collectif), le congé **ne peut excéder, renouvellement compris**, la durée d'**un an** pour l'ensemble de sa **carrière** (C. trav., art. L. 3142-19, al. 2).

PEUT-IL ÊTRE INTERROMPU AVANT SON TERME ?

Oui. Le salarié peut mettre fin au congé de manière anticipée ou y renoncer dans les cas d'urgence suivants (C. trav., art. L. 3142-19, al. 4):

- **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**.

L'accord collectif ne peut déroger à ces dispositions qui sont d'ordre public.

LE CONGÉ PEUT-IL ÊTRE FRACTIONNÉ ?

Oui, sous réserve de l'accord de l'**employeur** (C. trav., art. L. 3142-20). Sur les formalités requises, v. ci-après.

La durée minimale de chaque période de congé est dans ce cas d'une demi-journée (C. trav., art. D. 3142-9).

À NOTER En cas de fractionnement, le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé (C. trav., art.L. 3142-20).

PEUT-IL PRENDRE UNE AUTRE FORME ?

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer le congé en **activité à temps partiel** (C. trav., art. L. 3142-20). Sur les formalités requises, v. ci-après.

3 Quelles sont les formalités à accomplir pour bénéficier du congé ?

INFORMATION DE L'EMPLOYEUR SUR LA PRISE DU CONGÉ

▣ Délai de prévenance à respecter...

Le congé débute à l'**initiative** du **salarié** (C. trav., art. L. 3142-19). Ce dernier doit en **informer** l'employeur en respectant un **délai de prévenance**.

Ce délai est **fixé par** une convention ou un **accord** de branche ou, à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise (C. trav., art. L. 3142-26). **À défaut** d'accord, il est d'au moins **un mois avant** le début du congé et le salarié doit informer l'employeur de son départ en congé par tout moyen conférant date certaine (C. trav., art. D. 3142-11).

DON DE JOURS DE REPOS NON PRIS AU BÉNÉFICE DES PROCHES AIDANTS

Un salarié peut sous certaines conditions, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps (CET), au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles permettant de bénéficier du congé de proche aidant. Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos conserve sa rémunération pendant son absence. Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif, ce qui permet de les comptabiliser pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté. Enfin, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence (C. trav., art. L. 3142-25-1).

► ... sauf en cas d'urgence

Le salarié peut bénéficier immédiatement du congé, sans avoir à respecter un délai de prévenance, en cas de (C. trav., art. L. 3142-19, al. 3 et D. 3142-7):

- **dégradation soudaine de l'état de santé** de la personne aidée (dégradation attestée par certificat médical établi par un médecin);
- ou de **situation de crise** nécessitant une action urgente du proche aidant (situation également attestée par certificat médical);
- ou de **cessation brutale de l'hébergement en établissement** dont bénéficiait la personne aidée (cessation attestée par le responsable de l'établissement).

► Pièces justificatives

Dans tous les cas, le salarié doit fournir à l'employeur les pièces suivantes (C. trav., art. D. 3142-8):

- **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 de soutien familial) **ou**, le cas échéant, la **durée** pendant laquelle il a bénéficié de ce congé;
- lorsque la personne aidée est un **enfant handicapé** à sa charge, 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 (APA)** au titre d'un classement dans les **groupes I et II et III** de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du Code de l'action sociale et des familles. Cette grille sert à évaluer le degré de perte d'autonomie des demandeurs de l'APA dans l'accomplissement des actes de la vie quotidienne.

INFORMATION DE L'EMPLOYEUR SUR LE RENOUVELLEMENT DU CONGÉ

► Délai de prévenance à respecter...

Le congé est renouvelé à l'**initiative** du **salarié** (C. trav., art. L. 3142-19). Ce dernier doit **informer** l'employeur en respectant un délai.

Ce **délai** de prévenance est **fixé par** une convention ou un **accord** de branche ou, à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise (C. trav., art. L. 3142-26). **À défaut** d'accord collectif sur ce point, le salarié avertit l'employeur de la prolongation **au moins 15 jours avant** le terme initialement prévu, par tout moyen conférant date certaine. En cas de renouvellement non successif, il doit respecter le délai de prévenance prévu pour le congé initial (soit un délai d'un mois) (C. trav., art. D. 3142-12).

► ... sauf en cas d'urgence

Le congé peut être renouvelé sans délai en cas (C. trav., art. L. 3142-19 et D. 3142-7):

- de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical);

- de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant (attestée par certificat médical);
- ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le directeur de l'établissement).

DEMANDE DE FRACTIONNEMENT OU DE TRANSFORMATION EN ACTIVITÉ À TEMPS PARTIEL

Pour transformer son congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner, le salarié doit obtenir au **préalable l'accord** de son **employeur** (C. trav., art. L. 3142-20). Il doit présenter sa **demande** et l'employeur doit lui **répondre** dans les **délais fixés par** une convention ou un **accord** de branche ou, à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise (C. trav., art. L. 3142-26).

À défaut d'accord collectif sur ce point, le salarié doit présenter sa **demande au moins un mois à l'avance** (C. trav., art. D. 3142-11).

La transformation en travail à temps partiel ou le fractionnement du congé est accordée **sans délai** dans les **cas d'urgence** (dégradation de l'état de santé, situation de crise ou cessation brutale de l'hébergement en établissement) (C. trav., art. L. 3142-20).

DEMANDE DE RETOUR ANTICIPÉ

Le salarié doit informer l'employeur de son retour avant la fin du congé, en respectant un **délai de préavis fixé par** une convention ou un **accord** de branche ou, à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise (C. trav., art. L. 3142-26).

À défaut d'accord collectif, le salarié doit adresser une demande motivée à son employeur, par tout moyen conférant date certaine, **au moins un mois avant** la date à laquelle il entend reprendre le travail.

En cas de **décès** de la **personne aidée**, ce délai est ramené à **deux semaines** (C. trav., art. L. 3142-26 et D. 3142-13).

4 À quelles conditions le congé peut-il être indemnisé?

Les personnes en congé de proche aidant peuvent désormais bénéficier, pour les périodes de congé courant depuis le 30 septembre 2020, d'une allocation journalière du proche aidant, sous réserve de remplir différentes conditions (D. n° 2020-1208 du 1^{er} octobre 2020, art. 1 et 5, II).

QUI PEUT PERCEVOIR L'INDEMNISATION ?

Peuvent obtenir le versement de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) les salariés bénéficiant du congé de proche aidant prévu à l'article L. 3142-16 du Code du travail (CSS, art. L. 168-8).

À NOTER Sont également éligibles à l'indemnisation, les **personnes éligibles à l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)** visées à l'article L. 544-8 du

Code de la sécurité sociale, c'est-à-dire les travailleurs non salariés, les VRP, les salariés à domicile employés par un particulier employeur, les demandeurs d'emploi et les travailleurs non salariés du secteur agricole. Les agents publics bénéficiant d'un congé de proche aidant sont également éligibles à l'allocation journalière du proche aidant. S'agissant des demandeurs d'emploi, *v. ci-après*.

QUELLE EST LA DURÉE D'INDEMNISATION ?

Alors que le congé de proche aidant ne peut excéder un an sur l'ensemble de la carrière, la durée de versement de l'AJPA est soumise à une **double limitation** (CSS, art. L. 168-9). Le bénéficiaire de l'AJPA ne peut en effet percevoir plus de **22 versements par mois civil**, et plus de **66 versements** sur l'ensemble de sa **carrière** (CSS, art. L. 168-9 et D. 168-12).

QUEL EST LE MONTANT D'INDEMNISATION ?

Le montant de l'allocation journalière dépend de la composition du foyer et est calculé en pourcentage de la base mensuelle de calcul des allocations familiales (BMAF) soit 414,40 € depuis le 1^{er} avril 2020. Il est majoré lorsque l'aidant est une personne isolée (CSS, art. L. 168-9 et D. 168-13).

L'allocation est fixée à :

- 13,467 % de la BMAF pour une personne isolée ;
- 11,335 % de la BMAF pour une personne en couple.

Ce pourcentage correspond, après prélèvements sociaux, à savoir la CSG au taux de 6,2 % et la CRDS au taux de 0,5 %, à une **allocation journalière** de (CSS, art. L. 136-8, II, 1^o modifié) :

- **52,08 € pour une personne isolée ;**
- **43,83 € pour une personne en couple.**

L'allocation pouvant être fractionnée en demi-journée, les pourcentages précités sont alors divisés par deux soit (CSS, art. D. 168-13, I, al. 4) :

- 6,734 % de la BMAF pour une personne seule ;
- 5,668 % de la BMAF pour une personne en couple.

Ce qui correspond, après prélèvements sociaux, à une **allocation pour une demi-journée** de :

- **26,04 € pour une personne isolée ;**
- **21,92 € pour une personne en couple.**

En cas de transformation du congé de proche aidant en période d'activité à temps partiel (C. trav., art. L. 3142-20), le montant mensuel de l'allocation est calculé sur la base du nombre de journées et demi-journées non travaillées correspondantes, au titre du mois civil (CSS, art. D. 168-14).

UN RAPPORT SUR L'AJPA PRÉVU DÉBUT 2022

L'article 68 IV de la LFSS pour 2020 prévoit qu'un rapport sera remis au Parlement au plus tard le 1^{er} janvier 2022, qui évaluera le recours à cette nouvelle allocation et proposera éventuellement des aménagements, notamment quant à sa durée, son montant ou ses conditions d'attribution. Il analysera également son articulation avec d'autres prestations. En outre, il dressera un état des lieux et établira des recommandations concernant la situation des jeunes aidants en prenant en compte l'ensemble des répercussions dans leur vie quotidienne en matière d'emploi ou d'études ainsi que sur leur vie sociale et leur état de santé.

QUELLES SONT LES FORMALITÉS À ACCOMPLIR POUR EN BÉNÉFICIER ?

Les modalités de demande de l'AJPA répondent à un certain formalisme (CSS, art. D. 168-11).

➤ À quel organisme s'adresser ?

Pour percevoir l'AJPA, le demandeur, quel que soit son statut, doit adresser un **formulaire homologué** (Cerfa 16108*01) à l'organisme débiteur des prestations familiales (CAF ou caisse de MSA pour les salariés agricoles) dont lui ou l'une des personnes de son foyer dépend s'il est déjà allocataire (CSS, art. D. 168-11, al. 1). À défaut, il doit s'adresser à l'organisme dont il dépend conformément à l'article R. 514-1 du Code de la sécurité sociale, c'est-à-dire la caisse d'allocations familiales ou la caisse de MSA du lieu de résidence habituel de la famille de l'allocataire (CSS, art. L. 168-11, al. 1).

➤ Documents à joindre à la demande

Cette demande d'allocation doit être accompagnée de pièces justificatives :

- une copie de la **notification d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %**, lorsque la personne aidée est un enfant ou un adulte handicapé ;
- une copie de la **décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA)** au titre d'un classement en GIR 1 à 3 pour une personne dépendante (CSS, art. L. 168-11, al. 2).

De manière transitoire, **jusqu'au 1^{er} juillet 2021**, le bénéficiaire doit également se procurer une **attestation** de l'employeur précisant le **bénéfice** du congé de proche aidant (D. n°2020-1208 du 1^{er} octobre 2020, art. 5, II).

À NOTER Les salariés à domicile employés par des particuliers, les VRP, certains travailleurs indépendants, et les travailleurs non salariés agricoles, doivent compléter leur demande d'une déclaration attestant de la suspension ou de la réduction de l'activité professionnelle. Par ailleurs, pour chacun des mois de demande de versement de l'allocation, les personnes en congé de proche aidant doivent adresser à l'organisme débiteur des prestations familiales une déclaration attestant du nombre de journées ou de demi-journées d'interruption d'activité prises au cours du mois considéré.

➤ Situation des demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi ne sont pas concernés par la possibilité de prendre le congé de proche aidant par demi-journées (CSS, art. D. 168-13). Ils doivent **porter** à la connaissance de **Pôle emploi** le **nombre de jours pris** pour apporter une aide régulière nécessaire à leurs proches au cours du mois considéré (CSS, art. D. 168-15).

L'AJPA PEUT-ELLE SE CUMULER AVEC D'AUTRES PRESTATIONS ?

Le bénéfice de certaines allocations empêche le versement de l'AJPA (CSS, art. L. 168-10, al. 2) :

- l'indemnisation des congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- l'indemnisation des congés maladie d'origine professionnelle ou non, ou d'accident du travail (sauf si le congé est à temps partiel) ;
- les indemnités servies aux demandeurs d'emploi (les indemnités chômage ne sont en effet pas dues au titre

des jours indemnisés par l'allocation journalière du proche aidant) (CSS, art. D. 168-15);

- la prestation partagée d'éducation de l'enfant;
- le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé perçus pour le même enfant;
- l'allocation aux adultes handicapés;
- l'allocation journalière de présence parentale;
- l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie;
- l'élément « aides humaines » de la prestation de compensation du handicap.

En outre, l'allocation n'est pas due lorsque le proche aidant est employé par la personne aidée en tant qu'aidant familial (CSS, art. L. 168-10, al. 1).

Elle est en revanche cumulable avec l'indemnisation des congés maladies d'origine professionnelle ou non ou d'accident du travail, perçue au titre de l'activité exercée à temps partiel au cours du congé de proche aidant (CSS, art. L. 168-10, dernier al.).

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE MODIFICATION DE LA SITUATION DE L'AIDANT OU DE LA PERSONNE AIDÉE ?

► Changement de situation familiale

Lorsqu'un changement de situation familiale déclaré par l'allocataire à l'organisme dont il relève conduit à modifier le montant de l'AJPA, le montant initialement calculé continue d'être servi à l'allocataire pour les jours pris jusqu'au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel intervient le changement de situation (CSS, art. D. 168-16).

► Décès de la personne aidée

En cas de décès de la personne aidée, l'allocation journalière du proche aidant continue d'être versée pour les jours d'interruption d'activité pris au cours du mois, dans la limite du mois civil du décès.

Si le bénéficiaire d'un congé y met fin de façon anticipée ou y renonce en raison du décès de la personne aidée, il peut demander à la CAF (ou la caisse de MSA le cas échéant) la cessation du versement de l'allocation à compter du jour suivant le décès (CSS, art. D. 168-17).

► Décès de l'aidant

L'AJPA cesse d'être due à compter du jour suivant le décès du proche aidant (CSS, art. D. 168-17).

COMMENT FONCTIONNENT LE DROIT À RECTIFICATION ET LA RÉCUPÉRATION DES INDUS ?

L'AJPA est ouverte au **droit à rectification** en cas de notification d'un indu (CSS, art. L. 168-13 et L. 133-4-1), issu de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et de l'ordonnance n°2019-765 du 24 juillet 2019 (v. l'actualité n° 17870 du 2 août 2019).

Tout paiement **indu** de l'allocation journalière du proche aidant est **recupéré** sur les allocations à venir ou par remboursement intégral de la dette en un seul versement si l'allocataire opte pour cette solution (CSS, art. L. 168-13). À défaut, et sous réserve que l'assuré ne conteste pas le caractère indu et n'opte pas pour le

remboursement en un ou plusieurs versements dans un délai qui ne peut excéder 12 mois, l'organisme payeur peut procéder à la récupération de l'indu par **retenues sur les échéances à venir** dues au titre des prestations suivantes (CSS, art. L. 168-13, L. 133-4-1 et D. 133-2-3, 1°):

- la prestation d'accueil du jeune enfant;
- les allocations familiales;
- le complément familial;
- l'allocation personnelle au logement;
- l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé;
- l'allocation de soutien familial;
- l'allocation de rentrée scolaire;
- l'allocation forfaitaire versée en cas de décès d'un enfant;
- l'allocation journalière de présence parentale;
- la prime d'activité;
- le revenu de solidarité active.

Lorsque l'indu notifié ne peut être récupéré sur les prestations susmentionnées, la récupération peut être opérée, si l'assuré n'opte pas pour le remboursement en un seul versement, par retenue sur les prestations en espèces versées par les caisses d'assurance maladie ou sur les prestations liées à l'invalidité, au risque vieillesse et veuvage, ou sur les allocations aux personnes âgées (CSS, art. L. 168-13 et L. 553-2).

L'action en recouvrement de l'indu par la CAF ou la caisse de MSA se prescrit par deux ans, sauf en cas de manœuvre frauduleuse ou de fausse déclaration (CSS, art. L. 168-12 et L. 553-1).

5 Quel est le statut du salarié pendant le congé ?

EFFET SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA RÉMUNÉRATION

Le **contrat de travail** étant **suspendu** pendant le congé de proche aidant, le salarié n'est **pas rémunéré**, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Toutefois, le salarié peut désormais percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA).

Si le **congé** est transformé en période d'activité à **temps partiel**, la **rémunération** du salarié est **réduite** à due concurrence.

Le salarié ne peut **pas exercer d'autre activité professionnelle** pendant la durée du congé. Seule exception : il peut être employé par la personne aidée en tant qu'aidant familial (C. trav., art. L. 3142-18). À ce titre, il est rémunéré par la prestation de compensation du handicap ou l'APA éventuellement perçue par la personne aidée.

Avant son congé, le salarié a droit à un entretien avec son employeur relatif à l'orientation professionnelle (C. trav., art. L. 3142-29).

EFFET SUR L'AFFILIATION À L'ASSURANCE VIEILLESSE

Le **salarié en congé de proche aidant**, qu'il perçoive ou non l'AJPA, bénéficie de l'**affiliation gratuite à l'assurance vieillesse du régime général**. S'il ne bénéficie pas de l'AJPA, il doit produire à l'organisme débiteur des prestations familiales une attestation de

l'employeur indiquant les dates de la prise du congé. L'affiliation au titre du congé de proche aidant prend effet au premier jour de la prise du congé et cesse à l'issue du dernier jour du congé (*CSS, art. L. 381-1 et D. 381-2-2*).

Si un accord d'entreprise le prévoit, le salarié peut par ailleurs continuer pendant son congé à cotiser aux régimes Arrco et/ou Agirc.

À NOTER Pour compenser la perte de rémunération pendant le congé, le salarié peut utiliser les droits épargnés sur son CET.

6 Quelle est la situation du salarié à l'issue du congé ?

À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié **retrouve son emploi ou un emploi similaire** assorti d'une **rémunération au moins équivalente** (*C. trav., art. L. 3142-22*). Par ailleurs, il retrouve le bénéfice de tous les droits qu'il avait acquis avant le début du congé (*C. trav., art. L. 3142-21*).

Après son congé, le salarié a droit à l'**entretien professionnel** consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi (*C. trav., art. L. 3142-23*).

La durée du 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** (*C. trav., art. L. 3142-21*). La période d'absence du salarié pour un congé de proche aidant est aussi intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du **compte personnel de formation** (*C. trav., art. L. 6323-12*).

Si le salarié n'a perçu aucune rémunération au titre de l'aide familiale apportée et qu'il reprend son travail, il conserve les droits aux indemnités journalières maladie, maternité, invalidité et décès, qu'il avait acquis avant son départ (*CSS, art. L. 378-1*).

SOURCES// • Loi n°2019-446 du 24 décembre 2019 • D. n°2020-1208 du 1^{er} octobre 2020, JO 2 octobre

 CONSULTER LES DOCUMENTS SUR :
www.liaisons-sociales.fr