

Un coup de main sur le congé de proche aidant

La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2022 (L. 2021-1754) a renforcé le dispositif d'indemnisation du congé de proche aidant. FO Métaux profite de l'occasion pour faire le point sur ce dispositif.

Qu'est-ce que le congé de proche aidant et qui peut en bénéficier ?

Est considérée comme proche aidant la personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir des actes ou des activités de la vie quotidienne, d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap. Tout salarié peut ainsi prendre un congé de proche aidant lorsque l'un de ses proches présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une « particulière gravité » (art. L.3142-16 et suivants c.trav.).

A compter du 1^{er} janvier 2023, la référence à la notion de « particulière gravité » est supprimée, ce qui permet d'élargir le champ des bénéficiaires théoriques de ce congé aux personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie peut, sans être d'une particulière gravité, nécessiter une aide régulière de la part d'un proche (L. 2021-1754). Depuis le 1^{er} janvier 2020, il n'est plus nécessaire de justifier d'un an d'ancienneté pour pouvoir bénéficier de ce congé.

Comment mettre ce congé en œuvre ?

Mise en œuvre

En présence d'un accord : une convention ou un accord de branche, ou à défaut une convention ou un accord collectif d'entreprise, déterminent :

- la durée maximale du congé ;
- le nombre de renouvellements possibles ;
- 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 à la fin de son congé ;
- 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.

En l'absence d'accord :

- la durée maximale du congé est de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an ;
- le salarié doit informer son employeur au moins un mois avant le début du congé de sa volonté de suspendre son contrat, et le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de trans-

formation du congé en période d'activité à temps partiel ;

- en cas de renouvellement ou de l'activité à temps partiel, le salarié doit avertir son employeur de cette prolongation au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

- pour mettre un terme au congé de manière anticipée ou y renoncer, le salarié doit adresser une demande à son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

Durée

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 du salarié.

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 (art. L.3142-19 c.trav.). Cette dégradation ou situation de crise doit être constatée par écrit par un médecin, qui établit un certificat médical. La cessation brutale de l'hébergement est attestée par le responsable de l'établissement.

Le salarié a la possibilité de mettre fin de manière anticipée au congé, 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 aider la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Le salarié peut également, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé de proche aidant en période d'activité à temps partiel.

Il peut également le fractionner, sous réserve d'informer son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé (art. L.3142-20 c.trav.). Dans ce cas, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée (art. D.3142-9 c.trav.).

Quel est le statut du salarié durant le congé ?

Durant le congé de proche aidant, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Le salarié ne peut durant ce congé exercer une autre activité professionnelle, sauf s'il est employé par la personne aidée en tant qu'aidant familial.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour les avantages liés à l'ancienneté.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L.3142-22 c.trav.).

Quelle allocation perçoit le salarié ?

Les bénéficiaires du congé de proche aidant bénéficient d'une allocation journalière de proche aidant et varie actuellement selon que le bénéficiaire est une personne isolée ou vit en couple.

La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2022 (L. 2021-1754) ainsi qu'un décret du 28 janvier 2022 (D. 2022-88) ont revalorisé le montant qui sera fixé à l'avenir en référence au SMIC. Cette revalorisation intervient à compter du 1^{er} janvier 2022. Depuis le 1^{er} janvier 2022, le montant journalier de l'AJPA est de 58,59 € et de 29,30 € pour une demi-journée.

Le législateur introduit, une limite à cette revalorisation : elle ne devra pas excéder les revenus journaliers tirés de l'activité professionnelle des bénéficiaires.

Don de jours de repos à un collègue proche-aidant

Un salarié peut, 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 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 (art. L.3142-25-1 c.trav.).

La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2022 a supprimé la référence à la notion de « particulière gravité », ce qui permettra d'élargir le champ des bénéficiaires de ce dispositif.

Attention cependant, le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.