

Détail des 3 types de congés : présence parentale, proche aidant et solidarité familiale

	<u>Congé de présence parentale</u>	<u>Congé de proche aidant</u>	<u>Congé de solidarité familiale</u>
Principe	Le congé de présence parentale permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Le salarié bénéficie d'une réserve de jours de congés, qu'il utilise selon ses besoins.	Le congé de proche aidant permet de s'occuper d'une personne handicapée (IP ≥ 80%) ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Accessible sous conditions (ancienneté, lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.	Le congé de solidarité familiale permet au salarié d'assister un proche dont la maladie met en jeu le pronostic vital. Le proche assisté se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause).
Chiffres disponibles	<i>Enfants de moins de 20 ans avec un handicap sévère : entre 1 et 2% des enfants, selon les départements</i> → environ 1% des salariés s'occuperaient de ces enfants moins de 20 ans	<i>730.000 personnes âgées bénéficiaires de l'APA GIR 1-2-3 + 630 000 bénéficiaires de l'AAH1 (IP ≥ 80%) + les bénéficiaires d'une rente d'invalidité avec IP ≥ 80% et sans AAH (chiffre non connu)</i> → entre 2 et 4% des salariés seraient des aidants de ces personnes très handicapées ou très dépendantes	<i>545 bénéficiaires de l'allocation journalière d'une personne en fin de vie (AJAP) en 2017 alors que l'on enregistre plus de 600.000 décès par an</i> → congé très peu connu et peu rémunéré
Réf Code du Travail	Articles L1225-62 à L1225-65 : bénéficiaires, durée, renouvellement, situation du salarié, fin du congé Articles R1225-14 à D1225-17 : demande de congé	Articles L3142-16 à L3142-25-1 : bénéficiaires, durée, demande du salarié, réponse de l'employeur, situation du salarié, fin anticipée du congé, au terme du congé (ordre public) Articles L3142-26 et L3142-27 : durée, demande du salarié, fin anticipée du congé (champ de la négociation collective et dispositions supplétives) Articles D3142-7 à D3142-10 : demande du salarié, fractionnement du congé (démarches à effectuer)	Articles L3142-6 à L3142-13 : salarié concerné, durée, prise du congé, fin du congé (ordre public) Article L3142-14 et L3142-15 : procédure, durée, prise du congé, fin du congé (champ de la négociation collective et dispositions supplétives) Articles D3142-2 à D3142-4 : prise du congé, fin du congé (ordre public) Articles D3142-5 à D3142-6 : procédure (dispositions supplétives)

<p>Conditions</p>	<p>L'enfant handicapé doit être atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Il doit en outre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etre à la charge effective du salarié, - Etre âgé de moins de 20 ans, - Ne pas percevoir de salaire mensuel brut > 932,29 € et ne pas bénéficier à titre personnel de l'allocation logement ou d'une prestation familiale. 	<p>La personne aidée doit présenter un incapacité permanente de 80% au moins ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (GIR 1 à 3). La personne aidée (résidant en France) peut être :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la personne avec qui le salarié vit en couple, - un ascendant, descendant, enfant à charge, collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...) du salarié ou de son conjoint (au sens large), - une personne âgée ou handicapée avec qui le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables. 	<p>La personne assistée doit souffrir d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital / être en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.</p> <p>La personne assistée peut être :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un ascendant, descendant, frère, ou sœur du salarié, - ou une personne partageant le même domicile que le salarié ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.
<p>Durée</p>	<p>Réserve de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap, utilisables en fonction des besoins dans la limite maximale de 3 ans.</p> <p>Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois (mini 1 jour par prise de congé).</p>	<p>En l'absence de dispositions conventionnelles, la durée du congé est de 3 mois maximum, renouvelable, sans pouvoir excéder 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner (durée mini 1 jour par prise de congé).</p>	<p>En l'absence de dispositions conventionnelles, la durée du congé est de 3 mois, renouvelable une fois.</p> <p>Le congé peut être fractionné ou transformé en temps partiel.</p>
<p>Procédure</p>	<p>Le salarié fait sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge.</p> <p>Il doit y joindre un certificat médical qui atteste de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.</p> <p>A chaque demande de congés, un délai de 48 h à l'avance doit être respecté. En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, le salarié doit prévenir l'employeur dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale.</p>	<p>En l'absence de dispositions conventionnelles, le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (LR ou e-mail recommandé, par exemple). La demande doit être adressée au moins 1 mois avant la date de départ en congé envisagée. Le congé peut débuter sans délai s'il est justifié par une urgence (dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou situation de crise nécessitant une action urgente de la part du salarié ou la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée).</p> <p>La demande de congé proche aidant est accompagnée de 2 déclarations sur l'honneur (statut de proche aidant + 1^{ère} demande de congé de proche aidant) et enfin la pièce justifiant le taux d'IP de 80% ou la copie de l'attribution de l'APA.</p>	<p>Le salarié informe l'employeur de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale au moins 15 jours avant le début du congé, par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande.</p> <p>La date de départ en congé tient compte du délai d'information de l'employeur. Toutefois, en cas d'urgence absolue, constatée par écrit par le médecin, le congé débute (ou peut être renouvelé) sans délai.</p> <p>Le salarié doit joindre à sa demande un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister. Ce certificat doit attester que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.</p>
<p>L'employeur ne peut ni reporter, ni refuser aucun de ces 3 congés, dès lors que le délai de prévenance a été respecté et les pièces justificatives fournies.</p>			

Situation pendant le congé Rémunération	Le contrat de travail est suspendu. Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la CAF/MSA.	Pendant toute la durée du congé, le salarié ne peut pas exercer d'autre activité professionnelle mais il peut être employé par la personne aidée. A partir du 1^{er} octobre 2020, le salarié peut prétendre à l'allocation journalière du proche aidant égale (AJPA). A CASA, depuis le 1^{er} janvier 2020, le congé est rémunéré par l'employeur.	Pendant toute la durée du congé, le salarié ne peut pas exercer d'autre activité professionnelle. Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré. Toutefois, le salarié bénéficiaire du congé perçoit l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.
	L'ensemble des avantages acquis avant le début du congé sont conservés.		
Montant de l'allocation (CAF)	Allocation journalière (AJPP) égale à 43,83€ par jour si le salarié vit en couple, 52,08 € s'il vit seul, attribuée pour 310 jours maxi (22 jours maxi par mois).	A compter du 1^{er} octobre 2020 : le montant de l'AJPA est égal au montant de l'AJPP (voir ci-contre à gauche). Toutefois son versement est limité à 66 jours sur la carrière (22 jours maxi/mois). Maintien de salaire à CASA depuis le 1/1/2020.	Allocation journalière (AJAP) égale à 56,10 € par jour dans la limite maximale de 21 jours et 28,05 € si le salarié a opté pour une activité à temps partiel (limite de 42 jours).
Fin du congé	En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale. Il effectue sa demande en respectant la même procédure que pour la demande d'origine. Le salarié peut interrompre le congé avant le terme prévu en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer. Il en informe son employeur par LAR au moins 1 mois avant la date de reprise.	En cas de renouvellement et en l'absence de dispositions conventionnelles, le salarié adresse sa demande par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande. Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> - 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, - Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille. 	Si la personne assistée décède pendant le congé , celui-ci prend fin dans les 3 jours qui suivent le décès. Toutefois, avant son retour dans l'entreprise, le salarié peut prendre des jours de congés pour événements familiaux en lien avec le décès.
	À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.		

Conditions valables au 1^{er} octobre 2020