

Social

Absences et congés 07 janvier 2016

Le congé de soutien familial devient le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial ; il permet de s'absenter de l'entreprise pour rester au chevet d'un proche, ce dernier n'appartenant pas nécessairement à sa famille.

La loi sur l'adaptation de la société au vieillissement du 28 décembre 2015 crée le statut de proche aidant, un peu plus souple que l'ancien congé de soutien familial.

Bénéficiaires du congé

Jusqu'à présent, un salarié pouvait prendre ce congé pour accompagner une personne de son entourage familial (conjoint, concubin, ascendant, descendant...) présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. La loi l'étend au-delà du cercle familial. Il peut désormais être pris pour aider une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié "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".

Le congé de proche aidant est également désormais ouvert aux aidants d'une personne qui fait l'objet d'un placement en établissement ou chez un tiers autre que le salarié, ce qui n'était pas possible jusqu'à présent.

Durée du congé

La durée du congé reste fixée à 3 mois renouvelable et ne peut excéder un an pour l'ensemble de la carrière. Il prend fin soit à l'expiration du délai de 3 mois, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne assistée.

La loi prévoit que le congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel, avec l'accord de l'employeur. Le salarié qui accompagne un aidant pourra également choisir de fractionner son congé, avec l'accord de l'employeur, sans pouvoir dépasser la durée maximale de 3 mois :

- dans cette hypothèse, le salarié qui souhaite bénéficier du congé devra avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé ;
- en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou d'une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, le salarié pourra bénéficier de ce congé immédiatement.

Les modalités de ce fractionnement, notamment la durée minimale de chaque période de congé, seront fixées par décret.

Hors le cas de fractionnement, les formalités à accomplir par le salarié restent les mêmes : information par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 mois avant le début du congé, ce délai pouvant être ramené à 15 jours dans certains cas.

A noter enfin que la loi ajoute un nouveau motif de discrimination directe à la liste des discriminations prohibées. Il s'agit de la "perte d'autonomie". Même si ce nouveau motif de discrimination est inséré dans un texte de portée générale, il concerne également la discrimination au travail.

Eléonore Barriot
actu-EL_RH

► [C. trav., art. L. 3142-22 et L. 3142-23 mod. par L. n° 2015-1776, 28 déc. 2015, JO : 29 déc.](#)

Études concernées

► Congés et absences diverses

© Editions Législatives 2015 - Tout droit de reproduction réservé