

## Le congé de proche aidant

(Ex-congé de soutien familial)



### • De quoi s'agit-il ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le congé de proche aidant se substitue au « congé de soutien familial » présenté notamment dans l'accord Handicap 2016-2020.

Il vous permet de cesser momentanément votre activité professionnelle afin de vous occuper d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie, avec laquelle vous résidez ou entretenez des liens étroits et stables, qu'il s'agisse ou non d'un lien de parenté, et à qui vous venez en aide de manière régulière et fréquente pour accomplir tout ou partie des actes de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Si elle présente un handicap, elle doit justifier d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %.

Si elle est en perte d'autonomie, elle doit relever d'un classement en 1, 2 ou 3 dans la grille nationale [AGGIR](#).



### • Quelle durée ?

Le congé de proche aidant est d'une durée de **3 mois renouvelables**, dont 10 jours calendaires rémunérés par France Télévisions, sous réserve de la liquidation préalable de votre CET (Compte Epargne Temps).

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période est d'une journée.

La durée totale de ce congé est limitée à **un an** pour l'ensemble de votre carrière.



### • Qui est concerné ?

Tout collaborateur (CDI ou CDD de droit commun) justifiant d'**un an d'ancienneté**.



## • Quelles formalités ?

➤ Adressez votre demande à votre responsable RH par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Ce courrier doit mentionner votre volonté de suspendre votre contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant, et indiquer les dates prévues de votre absence.

Le **délai de prévenance** est d'**un mois avant** le début du congé. Toutefois, le congé peut débiter sans délai dans l'un des cas suivants :

- ✓ urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
- ✓ situation de crise nécessitant une action urgente du salarié aidant (attestée par certificat médical) ;
- ✓ cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

➤ Joignez à votre demande les **documents** suivants :

- ✓ déclaration sur l'honneur de votre lien de proximité avec la personne aidée ;
- ✓ déclaration sur l'honneur précisant que vous n'avez pas précédemment bénéficié, au cours de votre carrière, d'un congé de soutien familial ou de proche aidant. Le cas échéant, déclaration de la durée de ce précédent congé ;
- ✓ lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à votre charge ou un adulte handicapé : copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
- ✓ lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie : copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes 1, 2 ou 3 de la grille nationale AGGIR.  
(<https://www.servicepublic.fr/particuliers/vosdroits/F1229>).

➤ **En cas de prolongation du congé**, informez votre responsable RH au moins **un mois avant** le terme initialement prévu, par lettre recommandée avec avis de réception. Ce délai de prévenance peut être abaissé à **15 jours** en cas d'urgence médicale ou cessation d'hébergement (applicable dans les mêmes conditions que lors de la première demande).

➤ **En cas d'interruption du congé** (renonciation ou fin anticipée dans les cas suivants : décès de la personne aidée, admission de la personne aidée dans un établissement, diminution importante de vos ressources, recours à un service d'aide à domicile, congé similaire pris par un autre proche), adressez une demande motivée à votre responsable RH par lettre recommandée avec avis de réception ou courrier remis en main propre contre décharge, **au moins 1 mois avant la date de fin anticipée du congé**. Ce délai est ramené à 15 jours en cas de décès de la personne aidée.



## • Qu'en est-il de mon contrat de travail ?

- Le contrat de travail est suspendu lors de l'absence non rémunérée pour congé de proche aidant.
- Vous ne pouvez exercer aucune activité professionnelle lors de ce congé. Toutefois, vous pouvez être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).
- À l'issue du congé de proche aidant, vous retrouvez votre emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Par ailleurs, vous avez droit à un entretien professionnel avec votre manager (vous pouvez aussi en bénéficier avant votre congé).



## • Quelle incidence sur mes congés, RTT, ancienneté... ?

- Durant le congé de proche aidant, il n'y a pas d'acquisition de congés payés ou de RTT.
- Le congé de proche aidant n'est assimilé à du temps de travail effectif que pour le calcul de l'ancienneté.
- Pour le calcul des heures de formation qui alimentent votre compte personnel de formation (CPF), la période d'absence durant le congé de proche aidant est intégralement prise en compte.
- La mutuelle est suspendue pendant la durée du congé non rémunéré. Cependant, vous pouvez bénéficier du maintien de votre couverture santé (conditions du contrat collectif obligatoire), sous réserve d'acquitter la globalité des cotisations (parts salariale et patronale) et dans la limite d'une durée de 12 mois. La demande de maintien doit être adressée dans le mois qui suit la date de départ en congé sans solde.



## Textes de référence et lien utile

- Accord Handicap 2016-2020, art. 7.6.8, page 39
- Accord 2017 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, art. 5.2.12, page 35
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920>