



TOUTE LA DIFFERENCE

Autoroutes du Sud de la France

ACCORD PROCHE-AIDANT

DES DISPOSITIFS POUR ACCOMPAGNER UN PROCHE

La CFDT vient de signer l'accord de branche « Proche Aidant ». En plus des dispositifs légaux en vigueur, cet accord est un pas important en faveur du maintien du lien social, non seulement entre l'aidant et son proche, mais aussi entre l'aidant et l'entreprise. La reconnaissance du rôle de l'aidant est ainsi actée dans cet accord.

Le congé de proche aidant permet au salarié de suspendre ou de réduire temporairement son activité professionnelle pour accompagner un proche, en situation de handicap ou âgé, qui souffre d'une perte d'autonomie importante.

Le congé Proche Aidant, c'est pour qui ?

Le congé de proche aidant est ouvert à tous les salariés qui aident un proche gravement malade, en situation de handicap ou un proche âgé, ayant dans tous les cas une perte d'autonomie particulièrement grave.

Ce proche peut être :

- ✓ le conjoint de l'aidant,
- ✓ son partenaire lié avec lui par un PACS
- ✓ un ascendant ou un collatéral jusqu'au 4ème degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS.
- ✓ une personne en situation de handicap ou âgée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables et 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 salarié adresse à l'employeur une lettre recommandée avec demande d'avis de réception l'informant de leur volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant.

Le courrier (modèle disponible sur service-public.fr) est adressé au moins un mois avant le début du congé. Le délai est abaissé à 15 jours pour une demande de renouvellement du congé ou de l'activité à temps partiel.

Aucun délai de prévenance n'est exigé en cas de :

- ✓ dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée attestée par certificat médical,
- ✓ situation de crise nécessitant une action urgente de l'aidant,
- ✓ cessation brutale de l'hébergement en établissement de la personne aidée attestée par le responsable de l'établissement.

En cas de fractionnement du congé, l'aidant doit avertir son employeur au moins 48 heures avant chaque période de congé.

L'employeur ne peut pas refuser le congé, sauf si le salarié ne remplit pas les conditions (par exemple s'il demande son congé dans un délai trop court). Le salarié peut contester le refus par la saisine du conseil de prud'hommes.

Comment ce congé est-il rémunéré ?

A ce jour, le montant de l'allocation journalière du proche aidant est fixé à 52,13€ pour un aidant qui vit seul et à 43,87€ pour une personne vivant en couple. L'allocation est versée par la CAF.

Quelle est la durée du congé de proche aidant ?

Sa durée initiale maximale est de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière professionnelle. Le maintien dans l'emploi est garanti.

Le congé peut être fractionné. La durée minimale de chaque période de congé est fixée à une demi-journée.

Le congé peut également être transformé en période de travail à temps partiel, sous réserve de l'accord de l'employeur.

Le congé peut être pris tout de suite à l'arrivée dans l'entreprise.

Pour rappel, vous avez également la **possibilité de bénéficier de dons de jours par l'intermédiaire de la convention ASF** du 10/12/2015.

Quels documents joindre à la demande ?

La demande de congé de proche aidant doit être accompagnée des documents suivants :

- ✓ déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne avec qui il réside ou avec qui il entretient des liens étroits et stables
- ✓ 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 bien précisant la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé
- ✓ copie de la décision d'attribution de l'APA (allocation personnalisée d'autonomie) au proche âgé, avec un niveau de perte d'autonomie évalué en GIR 1, 2 ou 3 ou copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (si la personne aidée est un enfant handicapé ou un adulte handicapé)



Nous contacter

**N'hésitez pas à solliciter vos représentants CFDT pour tout complément d'information. Les assistantes sociales connaissent également ce type dossier et vous accompagneront dans vos démarches. Liens utiles : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920>
<https://www.aidants.fr/> & <https://proche-des-aidants.fr/>**



CFDT-asf.com