



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE  
Direction des Relations Sociales, des  
Règles RH et des Instances  
Réglementaires Nationales

Contact

Tél : 01.55.44.27.15/27.18  
Fax :  
E\_mail:

Destinataires

**Tous Services**

Date de validité

**A partir du 01/01/2017**

Annulation de

**Circulaire du 11 mai 2007 RH 84**

## Congé de proche aidant applicable aux salariés



Bulletin Ressources  
Humaines

### **OBJET :**

La loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 sur l'adaptation de la société au vieillissement crée le statut de proche aidant, plus souple que l'ancien congé de soutien familial.

Le décret d'application n° 2016-1554 du 18 novembre 2016 précise les modalités de mise en œuvre de ce congé qui s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

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

Les nouveautés :

- Le congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel ;
- Le congé peut être fractionné ;
- Il peut être pris pour une personne au-delà de l'entourage familial du salarié ;
- Le salarié peut bénéficier de ce congé immédiatement 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.

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret



LA POSTE

**Congé de proche aidant applicable aux salariés**

La présente circulaire a pour objet de présenter les conditions d'application de ce congé de proche aidant.

Sylvie François



LA POSTE

## Congé de proche aidant applicable aux salariés

<b>Sommaire</b>	
<b>1. CONDITIONS D'ACCES AU CONGE</b>	<b>4</b>
<i>1.1 CONDITIONS TENANT AU SALARIE</i>	<i>4</i>
<i>1.2 CONDITIONS TENANT A LA PERSONNE AIDEE</i>	<i>4</i>
<i>1.3 FORMALITES A RESPECTER</i>	<i>5</i>
<b>2. DEROULEMENT DU CONGE</b>	<b>6</b>
<i>2.1 DUREE DU CONGE</i>	<i>6</i>
<i>2.2 FRACTIONNEMENT DU CONGE</i>	<i>6</i>
<i>2.3 PRISE DU CONGE SOUS FORME DE TEMPS PARTIEL</i>	<i>6</i>
<i>2.4 SITUATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE</i>	<i>7</i>
<i>2.5 EFFETS SUR LA PROTECTION SOCIALE.</i>	<i>7</i>
<b>3. FIN DU CONGE</b>	<b>7</b>
<i>3.1 FIN ANTICIPEE DU CONGE DE PROCHE AIDANT</i>	<i>7</i>
<i>3.2 FIN DU CONGE</i>	<i>8</i>
<b>4. DISPOSITIF DU CONTROLE INTERNE : RISQUES MAJEURS</b>	<b>8</b>
<b>ANNEXE 1</b>	
<b>ANNEXE 2</b>	<b>12</b>
<b>ANNEXE 3</b>	<b>13</b>



LA POSTE

## **Congé de proche aidant applicable aux salariés**

### **1. CONDITIONS D'ACCES AU CONGE**

#### **1.1 CONDITIONS TENANT AU SALARIE**

Tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de un an dans l'entreprise et aidant, de façon régulière et fréquente à titre non professionnel, une personne proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité peut bénéficier d'un congé de proche aidant.

#### **1.2 CONDITIONS TENANT A LA PERSONNE AIDEE**

La personne aidée peut être :

- Soit un proche parent : le conjoint, le concubin, le partenaire lié avec un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un enfant dont le salarié assume la charge au sens des prestations familiales (article L. 512-1 du code de la sécurité sociale), ou un collatéral jusqu'au quatrième degré, ou un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré du conjoint, du concubin ou de la personne avec laquelle le salarié a conclu un pacte civil de solidarité.
- Soit une personne âgée ou une personne handicapée qui réside ou entretient des liens étroits et stables avec ce salarié qui lui 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.

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

Elle doit présenter un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Les modalités d'application notamment les critères d'appréciation de la particulière gravité du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée, sont :

- lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à charge du demandeur au sens des prestations sociales ou un adulte handicapé, un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80% ;
- lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, et bénéficie d'un classement dans les groupes iso-ressources (GIR) 1, 2 et 3 de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles (cf. annexe 3).



LA POSTE

## **Congé de proche aidant applicable aux salariés**

### **1.3 FORMALITES A RESPECTER**

Le salarié est tenu d'informer son employeur de sa volonté de bénéficier d'un congé de proche aidant au moins un mois avant le début du congé par tout moyen conférant date certaine à défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L3142-26 du code du travail (et non plus seulement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou en lui remettant en main propre une lettre contre décharge (cf. annexe 1)).

Cette lettre doit préciser la date de début du congé et doit être accompagnée des documents ci-après :

- une déclaration sur l'honneur du lien (familial ou de proximité) du demandeur avec la personne aidée tel que défini au point 1.2 ;
- une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un précédent congé de proche aidant ou de soutien familial ou, le cas échéant, la durée pendant laquelle le demandeur a, au cours de sa carrière, bénéficié d'un tel congé ;
- lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application d'une législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80% ;
- lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes 1, 2 et 3 de la grille nationale mentionnée à l'article L.232-2 du code de l'action sociale et des familles.

En cas d'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, attestée par certificat médical, le congé peut être accordé sans délai. Il en est de même en cas de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable dudit établissement ou bien de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, situation également attestée par certificat médical.

Le salarié qui suspend son activité pour prendre un congé de proche aidant a droit à un entretien avec son employeur relatif à son orientation professionnelle, avant la prise de son congé.



LA POSTE

## **Congé de proche aidant applicable aux salariés**

### **2. DEROULEMENT DU CONGE**

#### **2.1 DUREE DU CONGE**

Le congé de proche aidant est d'une durée de trois mois. Il peut être renouvelé. Il ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière quel que soit le nombre de personnes aidées.

En cas de renouvellement du congé de façon successive, le salarié doit avertir son employeur de cette prolongation au moins quinze jours avant le terme initialement prévu, par tout moyen conférant date certaine (et non plus seulement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception).

En cas de renouvellement non successif, les conditions de prévenance sont de un mois avant la date de début du congé, par tout moyen conférant date certaine (et non plus seulement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou en remettant la demande en main propre contre décharge).

#### **2.2 FRACTIONNEMENT DU CONGE**

Le salarié qui accompagne un aidant peut également choisir de fractionner son congé, avec l'accord de l'employeur, sans pouvoir dépasser la durée maximale prévue de 3 mois.

En cas de fractionnement, la durée minimum de chaque période de congé est d'une journée quelle que soit la durée de travail de cette journée (disposition d'ordre public).

Dans cette hypothèse, le salarié qui souhaite bénéficier du congé doit 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, ce dernier peut bénéficier de ce congé immédiatement.

#### **2.3 PRISE DU CONGE SOUS FORME DE TEMPS PARTIEL**

La loi précitée prévoit que le congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel, avec l'accord de l'employeur dans les limites d'un an dans la carrière.

Dans cette hypothèse, le salarié qui souhaite bénéficier de cette organisation de son congé doit avertir son employeur au moins quarante-huit 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, ce dernier peut bénéficier de ce congé immédiatement.



LA POSTE

## **Congé de proche aidant applicable aux salariés**

Après accord du responsable hiérarchique concernant l'exercice d'une activité à temps partiel pour ce motif et son organisation, un avenant au contrat de travail précisant les modalités d'octroi de ce temps partiel et sa durée doit être établi. Toute demande de prolongation par le salarié de la période de travail à temps partiel donne lieu à la signature d'un nouvel avenant dans les mêmes conditions.

### **2.4 SITUATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE**

Pendant le congé de proche aidant, le contrat de travail est suspendu et le salarié n'est pas rémunéré. Si le congé est pris sous forme de temps partiel, la rémunération du salarié est proratisée au regard de la durée de travail.

Le salarié en congé de proche aidant ne peut exercer aucune activité professionnelle à l'exception de l'activité à temps partiel mentionnée au §2.3.

Toutefois, le salarié peut être employé par la personne aidée dans les conditions prévues au 2<sup>ème</sup> alinéa des articles L. 232-7 ou L. 245-12 du code de l'action sociale et des familles.

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

La période d'absence du salarié pendant le congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du Compte personnel de formation. En cas de congé pris sous forme de temps partiel, l'alimentation du compte personnel de formation se fait au prorata de la durée de travail.

### **2.5 EFFETS SUR LA PROTECTION SOCIALE.**

L'affiliation du salarié bénéficiaire du congé de proche aidant est faite à sa demande par l'organisme débiteur des prestations familiales et sous réserve de la présentation d'une attestation de son employeur indiquant les dates de la prise du congé (cf. annexe 2).

## **3. FIN DU CONGE**

### **3.1 FIN ANTICIPEE DU CONGE DE PROCHE AIDANT**

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant ou y renoncer en adressant à son employeur une demande motivée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, au moins un mois avant la date à laquelle il entend



LA POSTE

### **Congé de proche aidant applicable aux salariés**

reprendre ses activités. En cas de décès de la personne aidée le délai est ramené à deux semaines.

Les motifs justifiant une cessation anticipée du congé sont :

- « 1° Décès de la personne aidée ;
- « 2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- « 3° Diminution importante des ressources du salarié ;
- « 4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- « 5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille ou un autre proche de la personne aidée.

### **3.2 FIN DU CONGE**

A l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait avant son départ. Il a droit à un entretien relatif à son orientation professionnelle à son retour dans l'entreprise.

## **4. DISPOSITIF DU CONTROLE INTERNE : RISQUES MAJEURS**

Il appartient au responsable des ressources humaines du NOD, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature intervenant dans le processus d'octroi de ce congé et celles en charge de la gestion administrative de l'agent, de veiller à l'application stricte des règles de procédures prévues et en particulier aux points suivants :

- La production des justificatifs relatifs au lien de parenté ou de proximité, au handicap ou à la perte d'autonomie de la personne aidée ;
- La suspension totale de la rémunération pendant le congé ou sa proratisation en cas de travail à temps partiel;
- La durée maximale du congé.

## **5. REFERENCES**

Article 53 de la loi n° 2015-1776 sur l'adaptation de la société au vieillissement du 28 décembre 2015, JO du 29 décembre 2015 ;

Le décret n° 2016-1554 du 18 novembre 2016 relatif au congé de proche aidant (JO du 19 novembre 2016) ;

Articles L3142-16 et suivants du code du travail ;

Article. L. 378-1 du code de la sécurité sociale ;



LA POSTE

**Congé de proche aidant applicable aux salariés**

Articles L. 232-1 à L 232-28, R 232-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles ;  
Décret n° 2007-573 du 18 avril 2007 relatif au congé de soutien familial et modifiant le code du travail et le code de la sécurité sociale (JO n° 93 du 20/04/2007).



LA POSTE

## Congé de proche aidant applicable aux salariés

### Annexe 1 : Lettre type de demande de congé de soutien familial à adresser par le salarié à son responsable hiérarchique

*(Par tout moyen conférant date certaine 1 mois au moins avant le début souhaité du congé)*

Nom, Prénom  
Fonction  
Identifiant RH

A ....., le.....  
(au moins 1 mois avant le début du congé)(1)

Madame, Monsieur,

En vertu des articles L. 3142-22 et suivants du Code du travail, je vous informe que la personne dont j'assume la charge (nom, prénom, lien de parenté ou lien de proximité) présente un handicap ou une perte d'autonomie rendant indispensable ma présence soutenue à ses côtés.

Je souhaite bénéficier à compter du ..... (date) et pour une durée de .....(préciser la durée de date à date dans la limite d'un an pour toute la carrière) :

- d'un congé de proche aidant
- d'un congé de proche aidant sous forme fractionné
- d'une période de travail à temps partiel

Je vous joins :

- une déclaration sur l'honneur précisant mon lien avec la personne aidée;
- une déclaration sur l'honneur précisant que je n'ai pas eu recours, au long de ma carrière, à un précédent congé de proche aidant (ou de soutien familial) ou le cas échéant, la durée pendant laquelle au cours de ma carrière j'ai déjà bénéficié d'un tel congé (1 an maximum pour toute la carrière);
- une copie de la décision prise en application d'une législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80% (lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du Code de la Sécurité sociale, ou un adulte handicapé) ;
- une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes iso-ressources 1, 2 et 3 de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du Code de l'action sociale et des familles (lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie cf annexe 3 du BRH ci-après);
- éventuellement (si la demande de congé est effectuée pour une date antérieure à 1 mois par rapport à la date souhaitée) un certificat médical attestant de la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou en cas de cessation brutale d'hébergement en établissement une attestation du responsable de cet établissement.

Je vous prie d'agréer l'expression de ma considération distinguée.



LA POSTE

**Congé de proche aidant applicable aux salariés**

(Signature)

(1) Sans délai en cas de dégradation soudaine attestée par un certificat médical de l'état de santé de la personne aidée ou en cas de cessation brutale d'hébergement en établissement attestée par le responsable)



LA POSTE

**Congé de proche aidant applicable aux salariés**

**ANNEXE 2**

Attestation à remettre au salarié bénéficiaire d'un congé de proche aidant qui demande son affiliation à l'organisme débiteur des prestations familiales

Direction de La Poste de :  
Etablissement :

Je soussigné(e).....(nom et prénom du responsable du NOD ou de son représentant) atteste que Madame, Mademoiselle, Monsieur .....  
.....(indiquer le nom et le prénom), salarié de La Poste bénéficie d'un congé de proche aidant en vertu des articles L 3142-16 et suivants du code du travail à compter du ...../...../..... (indiquer la date de début) jusqu'au (indiquer la date de fin du congé).

Le responsable ou son représentant  
(nom, prénom et qualité)

A..... le .....



LA POSTE

## Congé de proche aidant applicable aux salariés

### ANNEXE 3

Extrait du code de l'action sociale et des familles

#### **Chapitre II - Allocation personnalisée d'autonomie**

#### **Sous-section 1 - Conditions générales d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie**

#### **Article R232-2 Modifié par Décret n°2016-210 du 26 février 2016 - art. 1**

Peuvent prétendre de plein droit à l'allocation personnalisée d'autonomie, sous réserve de remplir les conditions d'âge et de perte d'autonomie mentionnées à l'article L. 232-2, les personnes étrangères titulaires de la carte de résident ou d'un titre de séjour exigé pour résider régulièrement en France en application du titre Ier du livre III du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ou en application de traités et accords internationaux.

#### **Article R232-3 • Modifié par Décret n°2008-821 du 21 août 2008 - art. 1**

Le degré de perte d'autonomie des demandeurs de l'allocation personnalisée d'autonomie dans l'accomplissement des actes de la vie quotidienne est évalué par référence à la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 et figurant à l'annexe 2-1. Il est coté selon trois modalités, conformément aux instructions contenues dans le guide de remplissage de la grille précitée.

Les données recueillies à l'aide de la grille mentionnée au premier alinéa sont traitées selon le mode opératoire de calcul unique, décrit en annexe 2-2, qui permet de classer les demandeurs en six groupes, dits groupes iso-ressources, en fonction des aides directes à la personne et des aides techniques nécessitées en fonction de leur état.

#### **Article R. 232-4**

Les personnes classées dans l'un des groupes 1 à 4 de la grille nationale bénéficient de l'allocation personnalisée d'autonomie sous réserve de remplir les conditions d'âge et de résidence prévues au premier alinéa de l'article L. 232-2

#### **(1) ANNEXE 2-1 (grille nationale)**

#### **C. - Les groupes iso-ressources (GIR)**

« Une classification logique a permis de classer les personnes selon des profils de perte d'autonomie significativement proches. En prenant des indicateurs multiples de consommation de ressources, il a été possible de regrouper certains profils, obtenant alors six groupes consommant un niveau de ressources significativement proche de soins de base et relationnels (groupes iso-ressources ou GIR). »



LA POSTE

### **Congé de proche aidant applicable aux salariés**

Vous trouverez ci-dessous les caractéristiques des groupes 1, 2 et 3 :

« Le groupe iso-ressources 1 correspond aux personnes âgées confinées au lit ou au fauteuil et dont les fonctions intellectuelles sont gravement altérées, qui nécessitent une présence indispensable et continue d'intervenants.

Le groupe iso-ressources 2 comprend deux groupes de personnes âgées :

- celles qui sont confinées au lit ou au fauteuil, dont les fonctions intellectuelles ne sont pas totalement altérées et qui nécessitent une prise en charge pour la plupart des activités de la vie courante ;
- celles dont les fonctions mentales sont altérées mais qui ont conservé leurs capacités de se déplacer. »

Les personnes relevant du groupe iso-ressources 3, sont celles ayant conservé leur autonomie mentale, partiellement leur autonomie locomotrice, mais qui ont besoin quotidiennement et plusieurs fois par jour d'une aide pour les soins corporels