

## DISPOSITIFS EN FAVEUR DES SALARIÉS PROCHES AIDANTS

### L'essentiel

**Créé en 2016, le congé de proche aidant** permet aux salariés, dont l'un des proches est handicapé ou affecté par une perte d'autonomie d'une particulière gravité, de cesser temporairement, dans la limite d'un an pour l'ensemble de leur carrière, leur activité professionnelle.

Initialement non indemnisé, ce congé était peu utilisé. C'est la raison pour laquelle la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 a mis en place une indemnisation de ses bénéficiaires afin de rendre le dispositif plus attractif.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 a assoupli les conditions pour bénéficier de ce congé, en supprimant la référence à la « particulière gravité » du handicap ou de la perte d'autonomie. Elle a également modifié les modalités de calcul de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) versée par la Caisse des allocations familiales (CAF), dont le montant a été revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

*Pour information* : un complément à l'allocation publique du congé de proche aidant est prévu par PRO BTP. Pour plus d'informations sur ce dispositif, nous vous invitons à les contacter directement.

**Également, depuis le 15 février 2018, il est possible pour un salarié de faire don de jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap.** Ce dispositif a été assoupli par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022, qui a supprimé la référence à « la particulière gravité » de la perte d'autonomie.

Les autres conditions de mise en œuvre sont identiques à celles fixées pour le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade, c'est-à-dire :

- ce don est anonyme ;
- ce don se fait par accord entre le salarié et l'employeur ;
- ce don concerne des jours de repos acquis, affectés ou non à un CET (congés au-delà de la 4<sup>ème</sup> semaine, RTT, jours de fractionnement etc.) ;
- ce don ne donne lieu à aucune contrepartie pour le salarié cédant.

Enfin, depuis le 24 mai 2019, deux autres mesures visent à favoriser la reconnaissance des proches aidants : une nouvelle obligation de négociation de branche, ainsi qu'un accès prioritaire possible à l'abondement du compte personnel de formation.

Pour plus d'informations sur :

- les congés accordés en cas de maladie d'un enfant, consultez [notre Bulletin d'informations](#) ;
- le don de jours de repos à un salarié parent d'un enfant décédé, consultez [notre Bulletin d'Informations](#).

Contact : [social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)

## Table des matières

<b>LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT</b> .....	3
<b>Mise en œuvre du congé</b> .....	3
Qui peut en bénéficier ? .....	3
Quelle est la durée maximale du congé ? .....	3
Quelles sont les modalités possibles de prise du congé ? .....	4
L'employeur peut-il refuser le départ en congé du salarié ? .....	4
Dans quel délai le salarié doit-il informer l'employeur du départ en congé ? .....	4
Sous quelles conditions le congé peut-il être transformé en période d'activité à temps partiel ? .....	5
Sous quelles conditions le congé peut-il être fractionnable ? .....	6
Quelles pièces justificatives doit fournir le salarié ? .....	6
Quels sont les droits et obligations du salarié ? .....	7
Dans quels cas le salarié peut-il mettre fin de façon anticipée ou renoncer au congé ? .....	7
Qui peut en bénéficier ? .....	8
Quelles démarches accomplir ? .....	8
Quel est le montant de l'AJPA ? .....	8
Quel est le nombre maximal d'AJPA ? .....	9
Que faire en cas de modification de la situation du bénéficiaire ? .....	9
<b>LE DON DE JOURS DE REPOS À UN SALARIÉ PROCHE AIDANT</b> .....	10
<b>Bénéficiaires du don de jours de repos</b> .....	10
<b>Jours visés par le don de jours de repos</b> .....	10
<b>Conditions de mise en œuvre du don de jours de repos</b> .....	10
Conditions liées au salarié « donateur » .....	10
Conditions liées à l'employeur .....	11
Conditions liées au salarié bénéficiaire .....	11
<b>Incidence du dispositif sur le contrat de travail</b> .....	11
Rémunération et avantages .....	11
Impact sur l'ancienneté .....	11
<b>Procédure à suivre auprès de la CNETP</b> .....	12
<b>AUTRES MESURES VISANT À FAVORISER LA RECONNAISSANCE DES PROCHES AIDANTS</b> .....	13
<b>Nouvelle négociation de branche</b> .....	13
<b>Abondement du compte personnel de formation</b> .....	13

## LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

### Mise en œuvre du congé

#### Qui peut en bénéficier ?

Tout salarié, **sans condition d'ancienneté**, lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie :

1° Son conjoint ;

2° Son concubin ;

3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

4° Un ascendant ;

5° Un descendant ;

6° Un enfant dont il assume la charge ;

7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;

8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il 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.

**Attention** : la personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

**Nouveauté** ; la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 et son décret d'application du 22 juillet 2022 ont supprimé la condition de « particulière gravité » du handicap ou de la perte d'autonomie.

Cet assouplissement est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

#### Quelle est la durée maximale du congé ?

**3 mois**, renouvelables dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière.

*NB. Une convention ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise peut déterminer une durée maximale différente du congé (plus courte ou plus longue que 3 mois), sans pouvoir excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.*

*La convention ou l'accord de branche ou d'entreprise peut également déterminer le nombre de renouvellements possibles.*

*Pour information, il n'existe pas de disposition de branche sur ce sujet.*

## Quelles sont les modalités possibles de prise du congé ?

Le salarié peut prendre le congé sous 3 formes différentes :

- Une **période de congé continue** durant laquelle le salarié cesse toute activité professionnelle (cf. infra) ;
- Une **période de congé fractionnée** (cf. infra) ;
- Ou une **période de travail à temps partiel** (cf. infra).

## L'employeur peut-il refuser le départ en congé du salarié ?

L'employeur ne peut **pas refuser le congé si toutes les conditions requises pour en bénéficier sont remplies**. Il ne peut pas non plus reporter le départ en congé. **Seul le salarié peut être à l'initiative** du début du congé ou de son renouvellement.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond et en dernier ressort.

**En revanche, la transformation du congé en période d'activité à temps partiel ou son fractionnement nécessite l'accord de l'employeur** (cf. infra).

## Dans quel délai le salarié doit-il informer l'employeur du départ en congé ?

### Avant la prise initiale du congé

Le salarié informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, **au moins un mois avant** le début du congé.

*NB. Une convention ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise peut déterminer un délai d'information différent (plus court ou plus long).*

*Pour information, il n'existe pas de disposition de branche sur ce sujet.*

Par exception, le congé peut débuter **sans délai** en cas :

- de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
- de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
- de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.

### En cas de renouvellement du congé

⇒ **Lorsque le renouvellement du congé ou de l'activité à temps partiel est successif**

Le salarié informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, **au moins 15 jours avant** le terme initialement prévu.

*NB. Une convention ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise peut déterminer un délai d'information de l'employeur différent (plus court ou plus long).*

*Pour information, il n'existe pas de disposition de branche sur ce sujet.*

Par exception, le congé peut être renouvelé **sans délai** en cas :

- de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
- de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
- de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.

⇒ **Lorsque le renouvellement du congé ou de l'activité à temps partiel n'est pas successif**

Le salarié informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, **au moins un mois avant** le début du congé ou de l'activité à temps partiel.

*NB. Une convention ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise peut déterminer un délai d'information différent (plus court ou plus long).*

*Pour information, **il n'existe pas de disposition de branche sur ce sujet.***

Par exception, le congé peut être renouvelé **sans délai** en cas :

- de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
- de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
- de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.

### Sous quelles conditions le congé peut-il être transformé en période d'activité à temps partiel ?

#### **Avec l'accord de l'employeur.**

Pour ce faire, le salarié informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, **au moins un mois avant** le début du congé, de sa demande de transformation à temps partiel.

Aucun délai n'est prévu pour la réponse de l'employeur. Ce dernier veillera à apporter une réponse à la demande du salarié dans un délai raisonnable.

*NB. Une convention ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise peut déterminer les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur la transformation du congé en période d'activité à temps partiel.*

*Pour information, **il n'existe pas de disposition de branche sur ce sujet.***

Toutefois, cette transformation est accordée sans délai en cas :

- de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
- de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;

- ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.

Important : ce passage à temps partiel devra être formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié.

### Sous quelles conditions le congé peut-il être fractionnable ?

#### **Avec l'accord de l'employeur.**

Le salarié informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, **au moins un mois avant** le début du congé, de sa demande de fractionnement et de la date de son départ en congé.

Aucun délai n'est prévu pour la réponse de l'employeur. Ce dernier veillera à apporter une réponse à la demande du salarié dans un délai raisonnable.

*NB. Une convention ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise peut déterminer les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé.*

*Pour information, **il n'existe pas de disposition de branche sur ce sujet.***

La durée minimale de chaque période de congé est d'une **demi-journée**.

Le salarié doit avertir son employeur **au moins 48 heures** avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé, sauf dans les cas suivants pour lesquels le fractionnement est accordé sans délai :

- dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
- situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
- cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.

### Quelles pièces justificatives doit fournir le salarié ?

- Une déclaration sur l'honneur du **lien familial** avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- Une 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 la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;
- Lorsque la personne aidée est un **enfant handicapé à sa charge**, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la 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 mentionnée à l'article L. 232-2 du Code de l'action sociale et des familles ;
- Lorsqu'il en bénéficie, une copie de la décision d'attribution de l'une des prestations suivantes :
  - La majoration pour aide constante d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 355-1 du Code de la sécurité sociale ;
  - La prestation complémentaire pour recours à tierce personne mentionnée au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 434-2 du même Code ;
  - La majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 30 bis du Code des pensions civiles et militaires de retraites et à l'article 34 du décret n°

2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;

- La majoration attribuée aux bénéficiaires du 3° de l'article D. 712-15 du Code de la sécurité sociale et du 3° du V de l'article 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ;
- La majoration mentionnée à l'article L. 133-1 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Ces pièces sont à fournir avant le départ en congé et, le cas échéant, avant sa demande de fractionnement ou de transformation du congé à temps partiel.

### Quels sont les droits et obligations du salarié ?

#### Avant le départ en congé

Le salarié a droit à l'entretien professionnel.

#### Pendant le congé

##### ⇒ Absence d'indemnisation par l'employeur

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur.

Toutefois, le salarié peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA) versée par la CAF.

##### ⇒ Exercice d'une activité professionnelle

Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle. Il peut néanmoins être employé par la personne aidée en qualité d'aidant familial.

##### ⇒ Incidence du congé sur ses autres avantages

La durée du congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle 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.

##### ⇒ Protection sociale

Le salarié bénéficiaire de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA, cf. *infra*), est directement affilié à l'assurance vieillesse du régime général.

L'affiliation prend effet au premier jour de la prise du congé de proche aidant et cesse à l'issue du dernier jour du congé.

#### A l'issue du congé

Le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié a droit à l'entretien professionnel.

### Dans quels cas le salarié peut-il mettre fin de façon anticipée ou renoncer au congé ?

- En cas de décès de la personne aidée ;
- En cas d'admission dans un établissement de la personne aidée ;
- En cas de diminution importante des ressources du salarié ;
- En cas de recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- En cas de congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Pour ce faire, le salarié adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen conférant date certaine, **au moins un mois avant** la date à laquelle il entend mettre fin de façon anticipée ou renoncer au congé.

En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à **deux semaines**.

*NB. Une convention ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise peut déterminer un autre délai de préavis (plus court ou plus long) à respecter par le salarié souhaitant revenir avant la fin de son congé.*

*Pour information, **il n'existe pas de disposition de branche sur ce sujet.***

## **Allocation journalière du proche aidant (AJPA)**

### Qui peut en bénéficier ?

Peuvent prétendre à l'AJPA, les salariés qui bénéficient d'un congé de proche aidant.

À noter : peuvent également en bénéficier les demandeurs d'emploi indemnisés ou en formation professionnelle rémunérée.

### Quelles démarches accomplir ?

Pour bénéficier de l'AJPA, le demandeur doit adresser un **formulaire homologué** (disponible [ici](#)) à la Caisse des allocations familiales (CAF) lorsqu'il ou un membre de son foyer est allocataire.

### Quel est le montant de l'AJPA ?

Son montant a été revalorisé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

- **58,59 euros par journée ;**
- **29,30 euros pour une demi-journée.**

**A noter** ; les modalités de calcul du montant de l'AJPA évoluent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 prévoit que ce montant, fixé par décret, est revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en référence au SMIC, rapporté à une valeur journalière et net des prélèvements sociaux obligatoires.

Ce montant ne peut excéder les revenus journaliers tirés de l'activité professionnelle. Un décret doit venir définir la période de référence à prendre en compte pour l'appréciation de ces revenus. Ces dispositions entreront en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

A l'exception des demandeurs d'emploi, l'AJPA peut être versée par **demi-journée**. Dans ce cas, le montant de l'AJPA est logiquement divisé par deux.



### Comment se calcule l'AJPP ?

Selon la formule suivante :  $A = (7 * shn) / [1 - (a + b)]$

où :

- « A » représente le montant de l'allocation journalière. Ce montant est arrondi au centième d'euro ;
- « shn » représente le montant horaire du salaire minimum de croissance mentionné à l'article L. 3231-2 du Code du travail, en vigueur au 1er janvier de l'année civile au cours de laquelle l'allocation est due, après déduction des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle prévues par la loi et arrondi à la deuxième décimale ;
- « a » représente le taux de la contribution mentionnée à l'article 14 de l'ordonnance du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale ;
- « b » représente le taux de la contribution mentionné au II de l'article L. 136-8.

L'AJPP est versée après déduction des contributions et des prélèvements sociaux dans les conditions suivantes :

- Le montant de la contribution mentionnée à l'article 14 de l'ordonnance du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale déduit de cette allocation est tronqué au centième d'euro ;
- Le montant de la contribution mentionnée au II de l'article L. 136-8 déduit de cette allocation journalière est arrondi au centième d'euro.

En cas de transformation du congé de proche aidant en période d'activité à temps partiel, le montant mensuel de l'AJPA versé est calculé sur la base du nombre de journées et demi-journées non travaillées correspondantes au titre d'un mois civil.

Pour les demandeurs d'emploi, l'allocation chômage ne peut se cumuler avec l'AJPA : les jours indemnisés au titre de l'AJPA sont déduits de l'indemnisation chômage. C'est la raison pour laquelle le nombre de jours de congé pris doit être signalé à Pôle Emploi.

### Quel est le nombre maximal d'AJPA ?

L'aidant a droit à un maximum de **22 AJPA par mois**, dans la limite de 66 allocations journalières sur l'ensemble de la carrière.

### Que faire en cas de modification de la situation du bénéficiaire ?

#### En cas de changement de situation familiale

Lorsqu'un changement de situation familiale déclaré par l'allocataire à l'organisme débiteur des prestations familiales dont il relève conduit ce dernier à modifier le montant de l'allocation journalière du proche aidant, le montant initialement calculé continue d'être servi à l'allocataire pour les jours pris jusqu'au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel intervient le changement de situation.

#### En cas de décès

En cas de décès de la personne aidée, l'AJPA continue d'être versée pour les jours d'interruption d'activité pris au cours du mois, dans la limite du mois civil du décès et de 22 jours indemnisés.

#### En cas de rupture anticipée ou de renonciation au congé de proche aidant

Lorsque le bénéficiaire d'un congé de proche aidant met fin de façon anticipée à son congé ou y renonce en raison du décès de la personne aidée, il peut demander à la CAF dont il relève la cessation du versement de l'allocation à compter du jour suivant le décès.

En cas de décès du proche aidant, l'AJPA cesse d'être due à compter du jour suivant le décès.

## LE DON DE JOURS DE REPOS À UN SALARIÉ PROCHE AIDANT \_

### Bénéficiaires du don de jours de repos

Le bénéfice du don est ouvert au salarié qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour ce salarié<sup>1</sup> :

- son conjoint ;
- son concubin ;
- son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- un ascendant ;
- un descendant ;
- un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du Code de la sécurité sociale ;
- un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- un ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il 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.

**Nouveauté** ; la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 et son décret d'application du 22 juillet 2022 ont supprimé la condition de « particulière gravité » de la perte d'autonomie.

Cet assouplissement est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

### Jours visés par le don de jours de repos

Peuvent être donnés tous les **jours de repos non pris**, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps (CET)<sup>2</sup>, c'est-à-dire :

- les jours de congés payés, à l'exception du congé principal (soit les 24 premiers jours de congés payés)<sup>3</sup> ;
- les jours de RTT ;
- les jours de récupération.

Ils doivent être disponibles et ne peuvent pas être donnés par anticipation.

La loi ne fixe pas de nombre minimal ou maximal de jours à donner. Elle ne fixe pas non plus de modalités de prise de ces jours, notamment les modalités de fractionnement.

### Conditions de mise en œuvre du don de jours de repos

#### Conditions liées au salarié « donateur »

Le don s'effectue **sur demande du salarié « donateur » auprès de l'employeur**. Il est **anonyme** et s'effectue **sans contrepartie**<sup>4</sup>.

Le don de jours de repos ne concerne que **les salariés appartenant à la même entreprise**.

<sup>1</sup> C. trav., art. L. 3142-25-1, al 1<sup>er</sup> ; C. trav., art. L. 3142-16

<sup>2</sup> C. trav., art. L. 3142-25-1, al. 1<sup>er</sup>

<sup>3</sup> C. trav., art. L. 3142-25-1, al. 2

<sup>4</sup> C. trav., art. L. 3142-25-1, al. 1<sup>er</sup>

Ce don se fait pour un **collègue déterminé**. Il n'y a pas de don *a priori* pour tout collègue susceptible d'en bénéficier. Il n'est pas non plus possible de constituer une « réserve » de jours de repos en prévision d'un don potentiel.

### Conditions liées à l'employeur

Le don de jours de repos est soumis à l'**accord préalable de l'employeur**<sup>5</sup>, en raison de l'impact du transfert des jours de congés sur l'organisation du travail.

La loi ne prévoit pas de délai de réponse à respecter par l'employeur. Elle n'encadre pas non plus les motifs pour lesquels l'employeur pourrait être amené à refuser la demande du salarié « donateur », ou à limiter le nombre de jours souhaitant être donnés.

### Conditions liées au salarié bénéficiaire

Bien que **la loi n'impose pas au salarié qui souhaite bénéficier du don de produire des justificatifs**, l'entreprise pourrait s'appuyer sur les dispositions prévues pour le congé de proche aidant. **Pourraient** donc être demandés au salarié des documents tels que :

- une déclaration sur l'honneur soit du **lien familial** du salarié avec la personne aidée, soit de l'**aide apportée** à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- lorsque la personne aidée est **un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé**, une 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**, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) mentionnée à l'article L. 232-2 du Code de l'action sociale et des familles.

## **Incidence du dispositif sur le contrat de travail**

### Rémunération et avantages

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Il conserve également le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence<sup>6</sup>.

### Impact sur l'ancienneté

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> C. trav., art. L. 3142-25-1, al. 1<sup>er</sup>

<sup>6</sup> C. trav., art. L. 3142-25-1, al. 3

<sup>7</sup> C. trav., art. L. 3142-25-1, al. 3

## Procédure à suivre auprès de la CNETP

La CNETP et les caisses du réseau CIBTP ont mis en place une procédure permettant aux entreprises de Travaux Publics de réaliser le don de jours aux parents d'un enfant gravement malade. **La même procédure s'applique également au don de jours de repos à un salarié proche aidant.**

Lorsque les conditions légales pour le don de jours de repos sont réunies, l'employeur doit transmettre un formulaire de don de congés à la CNETP attestant la demande du salarié « donateur » et l'acceptation du don.

La CNETP met à disposition des entreprises TP sur [son site internet](#) les différentes étapes à suivre :

- **Étape 1** : téléchargement puis envoi à la Caisse du formulaire de don de jours ;
- **Étape 2** : règlement par la CNETP de l'indemnité de congés payés correspondant au nombre de jours donnés du salarié cédant ;
- **Étape 3** : réduction de la paye, par l'entreprise du nombre de jours correspondant au don du salarié cédant ;
- **Étape 4** : envoi par la CNETP d'un courrier à l'entreprise attestant du traitement de la demande de don du salarié cédant et du paiement du nombre de jours concernés ;
- **Étape 5** : information et autorisation par l'entreprise du salarié bénéficiaire à utiliser les jours donnés.

*Pour télécharger le formulaire de don de jours à adresser à la CNETP, cliquez [ICI](#).*

## AUTRES MESURES VISANT À FAVORISER LA RECONNAISSANCE DES PROCHES AIDANTS

---

Définitivement adoptée par l'Assemblée nationale le 9 mai 2019, la loi visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants a été publiée au Journal Officiel du 23 mai 2019.

Elle contient, outre des mesures relatives à la négociation sur le congé de proche aidant (*cf. développements précédents*), deux mesures en droit social **dont l'entrée en vigueur est intervenue au 24 mai 2019**.

### Nouvelle négociation de branche

Désormais, la branche a l'obligation de **négocier au moins une fois tous les quatre ans sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants**<sup>8</sup>.

Ce thème de négociation vient s'ajouter à celui des salaires, des mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, etc.

### Abondement du compte personnel de formation

Les salariés proches aidants ont été ajoutés à la liste des salariés prioritaires pouvant bénéficier d'un abondement par l'employeur de leur compte personnel de formation (CPF) en application d'un accord collectif d'entreprise ou de groupe, d'un accord de branche ou d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs gestionnaires d'un opérateur de compétences<sup>9</sup>.

---

## TEXTES DE RÉFÉRENCE :

*Loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap (JORF du 14 février 2018)*

*Loi n° 2019-485 du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants (JORF du 23 mai 2019)*

*Loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 (JORF du 27 décembre 2019)*

*Décret n° 2016-1554 du 18 novembre 2016 relatif au congé de proche aidant (JORF du 19 novembre 2016)*

*Décret n° 2020-1208 du 1<sup>er</sup> octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale (JORF du 2 octobre 2020)*

*Article 54 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 (JORF du 24 décembre 2021)*

*Décret n° 2022-88 du 28 janvier 2022 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et à l'allocation journalière de présence parentale (JORF du 30 janvier 2022)*

*Décret n° 2022-1037 du 22 juillet 2022 relatif au congé de proche aidant et à l'allocation journalière du proche aidant (JORF du 23 juillet 2022)*

---

<sup>8</sup> C. trav., art. L. 2241-1

<sup>9</sup> C. trav., art. L. 6323-14