



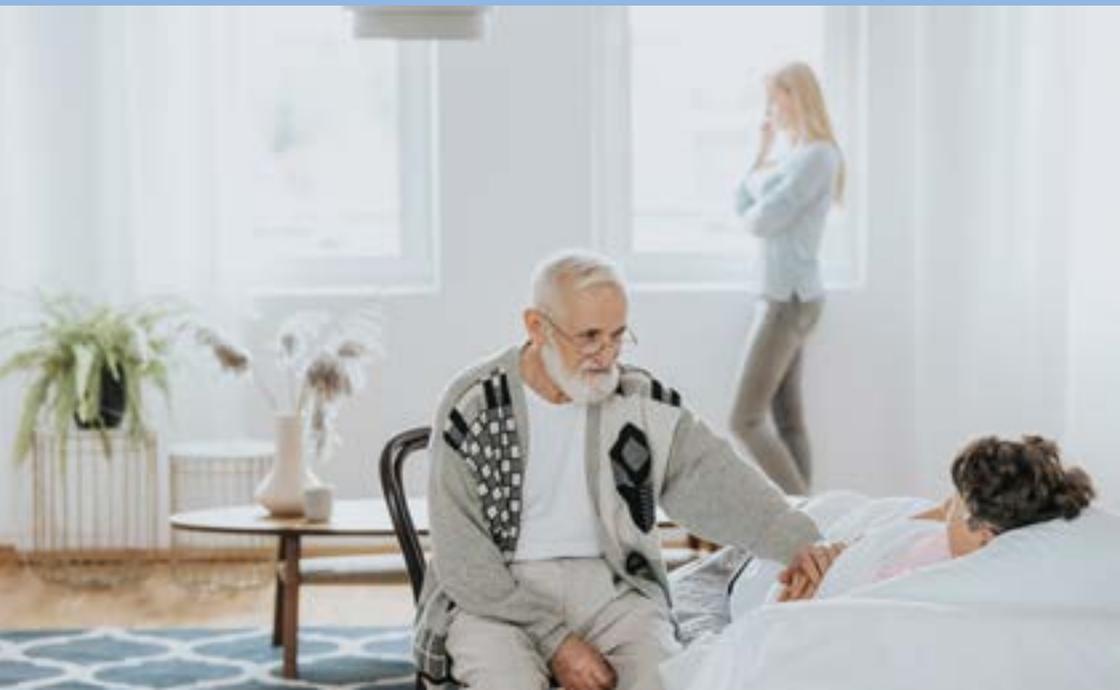
**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Guide du proche aidant

Mise à jour : janvier 2024



Qu'est-ce qu'un aidant ?

« Engagement n° 4

Soutenir les proches aidants.

Les agents sont informés de la procédure de dons de jours de congés et des dispositions légales en faveur des proches aidants. Dans le respect des dispositions en vigueur, le recours au télétravail des aidants est favorisé et l'autorisation d'aménagements d'horaires est étudiée par le supérieur hiérarchique afin de permettre aux aidants de s'absenter notamment pour accompagner la personne aidée à des rendez-vous médicaux.



Extrait Charte handicap DILA/SACIJO

Selon l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, « Est considéré comme proche aidant d'une personne âgée son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, 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. ».

Il existe cependant en pratique une autre définition, plus large et plus fréquemment utilisée. Le proche aidant est défini comme étant une « personne qui 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 d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap ».

Selon les dernières estimations, entre 8 et 11 millions de personnes en France aident régulièrement un ou plusieurs de leurs proches en situation de handicap, en perte d'autonomie en raison de l'âge ou atteints d'une maladie.

Un proche aidant joue un rôle essentiel dans la vie, le soutien ou encore le maintien à domicile des personnes en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap. En raison de leurs lourdes responsabilités, le rôle d'aidant peut avoir des effets sur la vie personnelle et professionnelle.

C'est la raison pour laquelle en 2019, la stratégie nationale « Agir pour les aidants 2020-2022¹ » a été engagée, afin de soutenir et reconnaître ces missions. C'est également dans ce cadre que le répit des aidants est intégré comme priorité.

Le droit au répit est destiné à l'aidant, c'est une aide permettant de financer l'accueil de l'aidé dans un accueil de jour ou de nuit, un hébergement temporaire en établissement ou en accueil familial, ainsi qu'un relais à domicile.

Ce guide a pour vocation de présenter la situation des aidants et de leur environnement en abordant les différents dispositifs auxquels ils peuvent prétendre, les aménagements disponibles dans leur vie professionnelle, les aides accessibles selon les situations, ainsi que les contacts/interlocuteurs compétents en cas de besoin.

Pour approfondir un sujet ou pour toute situation particulière, contacter l'assistant(e) social(e), votre référent(e) handicap, ou le responsable du service paye.

Ce guide a pour vocation d'informer les agents de la DILA sur le cadre légal des dispositifs existants en matière d'assistance à un proche. L'assistant(e) social(e), votre référent(e) handicap, le pôle gestion et/ou le responsable du service paye sont à votre disposition pour de plus amples informations.

¹ Stratégie nationale « Agir pour les aidants 2020-2022 »
https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2019/10/dossier_de_presse_relatif_a_la_strategie_de_mobilisation_et_de_soutien_en_faveur_des_aidants_-_23.10.2019.pdf

Les différents congés abordés dans le présent guide

Ce guide décrit sous forme de fiches, établies pour chaque type de dispositifs existants, les conditions dans lesquelles les agents peuvent en bénéficier selon leur statut (fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents de droit public, salariés de droit privé, stagiaires et/ou apprentis). Une exception est faite au don de jours de congés, pour lequel une fiche commune aux fonctionnaires et agents de droit public a été établie, dès lors que le dispositif applicable est similaire.

Des modalités particulières de télétravail peuvent également être autorisées pour les proches aidants. Le présent guide ne les aborde pas mais elles sont définies dans la note de service (*voir la note précisant le cadre de la mise en œuvre du télétravail à la DILA du 16 mai 2022*).

Définitions applicables à la date de publication du guide

Le congé de proche aidant : permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour prendre en charge un proche présentant un handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie selon les critères d'appréciation définis aux articles D. 3142-7 et D. 3142-8 du code du travail.

Le congé de solidarité familiale : permet d'assister un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désignée comme sa personne de confiance, souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Le congé de présence parentale : permet de cesser ou de réduire l'activité professionnelle pour assister un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue du parent et des soins contraignants.

Le don de jours de congés : permet de renoncer de manière anonyme à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au profit :

- d'un parent d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade ; ou
- d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap ; ou
- d'un collègue proche aidant ; ou
- d'un parent dont l'enfant à charge est décédé avant l'âge de 25 ans.

Le régime applicable aux agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, étant similaire, une fiche regroupe l'ensemble des dispositions qui leurs sont applicables.

La disponibilité de droit : elle correspond à la situation du fonctionnaire titulaire ou stagiaire qui cesse temporairement d'exercer son activité dans la fonction publique. Elle peut être accordée, entre autres, pour donner des soins à un proche atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Le temps partiel pour donner des soins à un membre de sa famille : permet de bénéficier d'un temps partiel de droit pour donner des soins à un proche atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Contacts et numéros utiles	
Assistante sociale	01 40 58 75 68 07 88 08 04 20 Zakeya.KERKOURELMIAAD@dila.gouv.fr
Contact paie	paie@dila.gouv.fr
Contact gestion	DRH-gestiondespersonnels@dila.gouv.fr
Référent handicap	Lunise.UNEAU@dila.gouv.fr
Service médical	01 40 58 75 31 Docteur : Françoise.KEROMEN-BECQUET@dila.gouv.fr Infirmière : fleur.FLAY-CHATELARD@dila.gouv.fr Nathalie Catel : Nathalie.CATEL@dila.gouv.fr

Les dispositifs accessibles aux fonctionnaires	8
Congé proche aidant	9
Congé de solidarité familiale	15
Congé de présence parentale	21
Don de jours de congés	27
Temps partiel pour donner des soins à un membre de la famille	33
La disponibilité pour donner des soins à un proche	37
Les dispositifs accessibles aux agents contractuels de droit public	42
Congé proche aidant	43
Congé de solidarité familiale	49
Congé de présence parentale	55
Don de jours de congés par et pour un agent public	61
Temps partiel pour donner des soins à un membre de la famille	67
L'équivalent de la disponibilité pour donner des soins à un proche	71
Les dispositifs accessibles aux salariés de droit privé	76
Congé proche aidant	77
Congé de solidarité familiale	83
Congé de présence parentale	89
Don de jours de congés	95
Temps partiel	101
Congé sabbatique	105
Besoin d'informations	110
Glossaire	112

Les dispositifs accessibles aux fonctionnaires

Il est à noter qu'un fonctionnaire peut, en accord avec son responsable hiérarchique avec copie au référent RH de proximité, renoncer de manière anonyme et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un autre agent de la DILA¹.

Il s'agit d'une alternative aux congés spécifiques développés ci-après, permettant à tout agent dans une situation de proche aidant de pouvoir s'absenter temporairement pour aider un proche, sous réserve de remplir les conditions requises pour pouvoir bénéficier d'un don de congé.

Fonctionnaire

Congé spécial : Congé proche aidant

Mise à jour : janvier 2024



¹ Voir la fiche « Don de jours de congé par et pour un agent de droit public ».
Voir la fiche « Don de jours de congé par et pour un salarié de droit privé ».

Congé de proche aidant

(Anciennement congé de soutien familial)

fonctionnaire

Permet aux fonctionnaires titulaires et stagiaires de cesser temporairement leur activité professionnelle pour prendre en charge un proche présentant un handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie selon les critères d'appréciation définis aux articles D. 3142-7 et D. 3142-8 du code du travail.

La durée de ce congé est de 3 mois maximum, renouvelable, sans excéder la durée d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il est possible de le prendre de manière continue, pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée¹, ou sous la forme d'un temps partiel.

Le proche peut être le conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, descendant, un enfant, un collatéral jusqu'au 4^e degré, ou 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 (cf. glossaire ascendant, descendant, collatéral, enfant dont l'agent assume la charge).

La démarche

La demande initiale de congé doit être présentée à son responsable hiérarchique avec en copie le référent RH de proximité au moins 1 mois avant le début du congé. La demande de renouvellement doit être présentée par écrit au moins 15 jours avant la fin du congé. Ce délai débute à la date de la réception du courrier électronique ou papier.

Doivent être précisées les dates prévisionnelles de congé et la manière dont le congé est pris.

La demande de ce congé ne peut pas être refusée. Il est accordé de droit.

Il est possible de modifier ces dates ou modalités en informant par écrit son responsable hiérarchique avec en copie le référent RH au moins 48 heures à l'avance.

La demande doit être accompagnée d'une déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne âgée ou handicapée, ainsi que d'une déclaration sur l'honneur précisant s'il s'agit d'un premier recours à ce congé au cours de la carrière, et la durée de celui-ci s'il a déjà été mis en œuvre.

La demande doit également être accompagnée, soit de la copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % si la personne aidée est un enfant handicapé à charge ou un adulte handicapé, soit de la copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA)².

Depuis le 1^{er} juillet 2022, les agents doivent fournir une pièce supplémentaire, lorsque la personne aidée bénéficie d'une des prestations listées au 5^o de l'article D. 3142-8 du code du travail (cf. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920>).

Ces délais et modalités ne sont pas applicables en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement de l'aidée.

Dans ces cas, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai et le fonctionnaire dispose d'un délai de 8 jours pour transmettre à son responsable hiérarchique avec en copie le référent RH un certificat attestant la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou l'attestation qui certifie de la cessation brutale de l'hébergement en établissement.

¹ La possibilité de fractionner un congé de proche aidant par période d'au moins une demi-journée entre en vigueur à l'occasion de la prolongation ou du renouvellement d'un congé en cours à la date de sa publication ou de l'octroi d'un nouveau congé après cette date (cf. décret n° 2023-825 du 25 août 2023, article 8).

² Fiche service public sur l'APA <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10009>.

Congé de proche aidant

(Anciennement congé de soutien familial)

fonctionnaire

Pendant le congé	Après le congé
<p>Durant cette période, la rémunération est suspendue. Il est cependant possible de percevoir l'allocation journalière de proche aidant (AJPA). Pour bénéficier de cette allocation, il est nécessaire de remplir un formulaire³ et l'adresser à la CAF accompagné d'une attestation de l'employeur de la prise d'un congé de proche aidant.</p> <p>Pour bénéficier de cette allocation, le respect des conditions de régularité de séjour et de stabilité de résidence en France est imposé (cf glossaire « résidence stable et régulière en France »).</p> <p>L'AJPA n'est pas cumulable avec les indemnités prévues à l'article L. 168-10⁴ du code de la sécurité sociale.</p> <p>Ainsi, elle n'est pas cumulable notamment avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les allocations chômage ; – l'indemnisation d'un congé de maternité/paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ; – l'indemnisation des congés des maladies d'origine professionnelle ou non ; ou – d'accident du travail, excepté dans ce dernier cas, de l'hypothèse d'une activité exercée à temps partiel. <p>Les montants de cette allocation peuvent être modulés, dès lors que le bénéficiaire fractionne ce congé ou le transforme en période d'activité à temps partiel.</p>	<p>Il est possible de mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer en cas de décès de la personne aidée, de son admission dans un établissement, de la diminution importante des ressources, du recours à un service d'aide à domicile, de congé de proche aidant pris par un autre proche ou si l'état de santé du fonctionnaire le nécessite.</p> <p>Il faut alors informer l'administration⁵ par écrit au moins 15 jours avant la date de retour souhaitée. Ce délai est de 8 jours en cas de décès de la personne aidée.</p> <p>Le fonctionnaire reste affecté sur son emploi durant le congé.</p> <p>Si son emploi est supprimé ou transformé pendant son congé, il est alors réaffecté dans un emploi correspondant à son grade le plus proche de son ancien lieu de travail ou à sa demande, être affecté dans un emploi plus proche de son domicile si les priorités de mutation le permettent.</p>

Pendant le congé	Après le congé
<p>Par exemple, en cas de transformation en période d'activité à temps partiel, le montant mensuel de l'allocation est calculé sur la base du nombre de journées et demi-journées non travaillées correspondantes, au titre du mois civil.</p> <p>Le nombre d'allocations journalières versées aux bénéficiaires au cours de 1 mois civil ne peut être supérieur à 22, dans la limite de 66 jours au cours de son parcours professionnel.</p> <p>En cas de décès de la personne aidée, l'allocation journalière du proche aidant continue d'être versée pour les jours d'interruption d'activité pris au cours du mois, dans la limite du mois civil du décès. En cas de décès du proche aidant, l'allocation journalière du proche aidant cesse d'être due à compter du jour suivant le décès.</p> <p>La durée passée en congés de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour l'avancement, la promotion interne, le calcul de la durée d'assurance retraite et le calcul des droits à pension. De même, le temps passé en congé génère les droits à congés annuels de l'agent⁶.</p> <p>Attention : le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 prévoit la possibilité d'utiliser de plein droit, à l'issue d'un congé de proche aidant, les droits épargnés sur un compte épargne-temps (CET), sans que les nécessités du service puissent être opposées.</p>	

Pour les fonctionnaires stagiaires

Lorsqu'un fonctionnaire bénéficiant du congé de proche aidant doit suivre un stage préalable à une titularisation dans un autre cadre d'emplois, sa nomination en qualité de stagiaire dans le nouveau cadre d'emplois est, s'il en fait la demande, reportée pour prendre effet à la date d'expiration de la période de bénéfice du droit au congé de proche aidant.

La date de fin de la durée statutaire du stage du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié du congé de proche aidant est reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées de congé de proche aidant qu'il a utilisés.

La durée d'utilisation du congé de proche aidant est prise en compte pour son intégralité, lors de la titularisation de l'agent, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

3 Demander un congé de proche aidant (modèle de document) <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R46971>
Demander l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) Cerfa n° 16108*01 - Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) <https://allocation-chomage.fr/wp-content/uploads/2020/11/demande-ajpa-80.pdf>

4 L.168-10 du code de la sécurité sociale : L'allocation journalière du proche aidant n'est, en outre, pas cumulable avec :

1° L'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.
2° L'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité prévues aux articles L. 623-1 et L. 663-1 du présent code, aux articles L. 732-10 à L. 732-12 du code rural et de la pêche maritime et aux articles L. 5556-9 et L. 5556-10 du code des transports.
3° L'indemnisation des congés de maladie d'origine professionnelle ou non ou d'accident du travail.
4° Les indemnités servies aux demandeurs d'emploi.
5° La prestation partagée d'éducation de l'enfant.
6° Le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé perçus pour le même enfant, lorsque la personne accompagnée est un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du présent code.
7° L'allocation aux adultes handicapés.
8° L'allocation journalière de présence parentale.
9° L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.
10° L'élément de la prestation de compensation mentionné au 7° de l'article L. 245-3 du code de l'action sociale et des familles.
5 à son responsable hiérarchique avec avec en copie le référent RH de proximité.

6 Voir <https://www.unsa-fp.org/article/Congé-de-proche-aidant-dans-la-Fonction-Publique-modalites> et aussi décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique

Textes de loi

Décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics, article 26 et suivants.

Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public.

Décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne temps par les agents publics :
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041741596/>

Décret n° 2020-1208 du 1^{er} octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale (article 5).

Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique.

Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique.

Code du travail : articles L. 3142-16 et L. 3142-24 ; et D. 3142-7 et D. 3142-8.

Code de la sécurité sociale : articles D. 168-10 à D. 168-18.

Code de la sécurité sociale : article L. 168-8 « Allocation journalière du proche aidant ».

Code général de la fonction publique : articles L. 634-1 à L. 634-4 :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423675/

Voir aussi

Voir fiche sur service public « Congé de proche aidant dans la fonction publique » :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35001>

<https://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/personnes-agees/droits-et-aides/article/allocation-journaliere-du-proche-aidant> (l'allocation journalière du proche aidant : AJPA).

Documents

Demander un congé de proche aidant (modèle de document) :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R46971>.

Demander l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) Cerfa n° 16108*01 – Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) :
<https://allocation-chomage.fr/wp-content/uploads/2020/11/demande-ajpa-80.pdf>.

Congé spécial : Congé de solidarité familiale

Mise à jour : janvier 2024



Congé de solidarité familiale pour un fonctionnaire

fonctionnaire

Permet aux fonctionnaires titulaires et fonctionnaires stagiaires d'assister un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance¹, qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause (cf. glossaire « Ascendant, descendant, collatéral, personne de confiance »).

La personne accompagnée peut résider à son propre domicile, chez le fonctionnaire, au domicile d'un tiers ou en Ehpad (cf. glossaire « Ehpad »).

Ce congé peut consister en une cessation temporaire d'activité continue ou fractionnée, ou en un passage temporaire à temps partiel.

Sa durée est de 3 mois maximum, renouvelable une fois s'il est pris de façon continue.

La démarche

Le congé de solidarité familiale est accordé de plein droit sur demande écrite à son responsable hiérarchique avec en copie le référent RH de proximité au moins 15 jours avant le début du congé. Il ne peut être ni refusé, ni reporté. Ce délai débute à la date de la réception du courrier électronique ou papier.

Ce congé peut être pris :

- pour une période continue d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois ;
- par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 6 mois ;
- sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Aucune durée minimale n'est exigée.

La demande de congé de solidarité familiale du fonctionnaire doit comporter :

- le nombre d'allocations journalières souhaitées² ;
- le nom et prénom ;
- le numéro de sécurité sociale de la personne accompagnée ;
- l'attestation du médecin ainsi que les coordonnées de sa caisse de sécurité sociale ;
- s'il y a lieu le nom des autres bénéficiaires de l'allocation d'accompagnement la répartition des allocations journalières entre eux.

L'administration informe, dans les 48 heures suivant la réception de la demande, la caisse de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée. En l'absence de réponse dans les 7 jours suivants de la part de la caisse de sécurité sociale, l'allocation est considérée comme accordée.

Si la personne accompagnée décède avant la fin du délai de 7 jours, l'allocation est versée pour les jours compris entre la date de réception de la demande du fonctionnaire et le lendemain du décès.

Pendant le congé

Ce congé, assimilé à une période de service effectif, ne peut pas être imputé sur la durée du congé annuel. Il est également pris en compte pour l'avancement d'échelon et de grade et pour la promotion interne, ainsi que pour la retraite (pour la durée d'assurance et le calcul de la pension).

Durant ce congé, les fonctionnaires conservent leurs droits en prestations en espèce de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de leur régime d'origine³.

Il n'est cependant pas pris en compte pour le calcul des aménagements et réduction du temps de travail (ARTT). De plus, la prise en charge des frais de transports est suspendue durant toute période de 1 mois de date à date intégralement couverte par une période de congé de solidarité familiale.

Durant cette période, la rémunération est suspendue.

Il peut donner lieu au versement d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Aja)⁴, dans les conditions et selon les modalités fixées au chapitre VIII du titre VI du livre I^{er} du code de la sécurité sociale. Cette allocation est notamment financée et servie par le régime d'assurance maladie dont relève l'aidant, après accord du régime d'assurance maladie dont relève la personne accompagnée⁵.

Cette allocation est versée par l'administration pour chaque jour du congé, ouvrable ou non. En cas de temps partiel, le montant de cette allocation est diminué de moitié. Toutefois, le montant de l'allocation est le même quelle que soit la quotité de temps de travail choisie⁶. Le versement commence à la fin du mois au cours duquel la caisse de sécurité sociale de la personne accompagnée a donné son accord. Si la personne accompagnée est hospitalisée après le début du versement de l'allocation, celle-ci continue d'être versée les jours d'hospitalisation.

Après le congé

Le congé de solidarité familiale prend fin soit au terme de sa durée maximale autorisée de 3 ou 6 mois, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure à la demande de l'agent.

À la fin du congé, le fonctionnaire réintègre son emploi. Si son emploi est supprimé ou transformé pendant son congé, il est alors réaffecté dans un emploi correspondant à son grade le plus proche de son ancien lieu de travail ou à sa demande, être affecté dans un emploi plus proche de son domicile si les priorités de mutation le permettent.

¹ La définition et les conditions de désignation des personnes de confiance sont précisées par l'article L. 1111-6 du code de la santé publique.

² Demande d'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie Cerfa n° 14555*01 – ministère des solidarités et de la santé https://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/formulaires/S3708.pdf

³ Article L. 161-9-3 du code de la sécurité sociale

⁴ Demande d'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie Cerfa n° 14555*01 – ministère des solidarités et de la santé https://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/formulaires/S3708.pdf

⁵ Article L. 168-6 du code de la sécurité sociale

⁶ Décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires..

Textes de loi

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État (FPE) : article 34-9°.

Décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État : article 19 bis.

Décret n° 2002-1547 du 20 décembre 2002 concernant la prise en compte du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie pour la retraite des fonctionnaires.

Décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires.

Code de la sécurité sociale : articles L. 168-1 à L. 168-7 « Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie » :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000021899929/#LEGISCTA000021925624.

Code général de la fonction publique : articles L. 633-1 à L. 633-4 :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423665/.

Code de la sécurité sociale : article L. 161-9-3 « Conservation des droits pendant le congé » :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033022447.

Voir aussi

Fiche sur service public « Congé de solidarité familiale » :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17949>.

Pour se renseigner sur l'AJAP :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F706> ;
[https://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/personnes-agees/droits-et-aides/article/allocation-journaliere-du-proche-aidant-\(l'allocation-journaliere-du-proche-aidant.-ajap\)](https://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/personnes-agees/droits-et-aides/article/allocation-journaliere-du-proche-aidant-(l'allocation-journaliere-du-proche-aidant.-ajap)).

Documents

Demander un congé de solidarité familiale dans la fonction publique (modèle de document) :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R33685>.

Demande d'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie Cerfa n° 14555*01 – ministère des solidarités et de la santé :
https://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/formulaires/S3708.pdf.

Congé spécial : Congé de présence parentale

Mise à jour : janvier 2024



Permet aux fonctionnaires titulaires et fonctionnaires stagiaires de cesser ou de réduire l'activité professionnelle pour assister un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue du parent et des soins contraignants. Il faut également que l'éventuelle rémunération de l'enfant n'excède pas 55 % du SMIC (cf. glossaire « Enfant dont l'agent assume la charge »).

Sa durée est de 310 jours ouvrés d'absence maximum au sein d'une période de 3 ans pour un même enfant et une même pathologie. Il est possible de le prendre sur une période continue, pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée¹ ou sous la forme d'un temps partiel.

La démarche

Le congé est accordé sur demande écrite de l'agent adressée à son responsable hiérarchique avec copie à son référent RH de proximité au moins 15 jours avant le début du congé ou avant la fin du congé en cas de renouvellement (cf. paragraphe ci-dessous : La possibilité de renouvellement). Ce délai débute à la date de la réception du courrier électronique ou papier. Ce congé est accordé de droit.

La demande doit indiquer les dates prévisionnelles de congés² et être accompagnée d'un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant. Ce certificat atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et des soins contraignants. Il précise la durée prévisible du traitement.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate, ce délai de 15 jours ne s'applique pas. En revanche, le certificat médical l'attestant devra être transmis au responsable hiérarchique et au référent RH de proximité en copie, sous les 15 jours.

La possibilité de renouvellement

À titre exceptionnel, lorsque le nombre maximal de jours de congés de 310 jours est atteint avant le terme de la période de 36 mois, le congé peut être renouvelé une fois au titre de la même maladie ou du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum 310 jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de 36 mois³.

Pour obtenir le renouvellement du droit à congé avant le terme de la période de 36 mois, l'agent doit présenter un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant et attestant du caractère indispensable de la poursuite et de la présence soutenue et des soins contraignants. Un justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical doit être joint à la demande.

À l'issue de ce renouvellement, un nouveau droit à congé peut être ouvert sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant et dans les situations suivantes :

- nouvelle pathologie affectant l'enfant ;
- en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée ;
- lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants⁴.

Pendant le congé

L'agent peut utiliser ce congé pour une période continue, fractionnée d'au moins une demi-journée, ou à temps partiel. Il peut également modifier ses dates prévisionnelles ainsi que ses modalités en informant par écrit son responsable hiérarchique avec copie au référent RH de proximité par un écrit au moins 48 heures à l'avance, sauf en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou de crise nécessitant une présence immédiate.

Durant cette période, la rémunération est suspendue. Il est cependant possible de percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), versée mensuellement par la caisse d'allocations familiales (CAF).

L'attribution de cette allocation est liée à l'obligation pour le parent demandeur de modifier l'organisation de son activité professionnelle et à l'état de santé de l'enfant de moins de 20 ans d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Elle peut être attribuée pour une période maximale de 3 ans pour un même enfant.

L'allocation journalière de présence parentale (AJPP)⁵ n'est pas cumulable avec les indemnités prévues à l'article L. 544-9⁶ du code de la sécurité sociale

Après le congé

À l'issue de ce congé ou en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le fonctionnaire retrouve son précédent emploi. En cas d'impossibilité, il sera alors affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou à sa demande, être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile. Si le fonctionnaire souhaite écourter son congé, il doit en informer son responsable hiérarchique et en copie son référent RH de proximité au moins 15 jours à l'avance.

⁴ Cf. décret n° 2006-536 du 11 mai 2006, article 1^{er}.

⁵ Pour en savoir plus sur l'AJPP, consulter la fiche service public <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15132>

⁶ Article L. 544-9 du code de la sécurité sociale : « L'allocation journalière de présence parentale n'est pas cumulable, pour un même bénéficiaire, avec :

1° L'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

2° L'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité, prévues aux articles L. 623-1 et L. 663-1 du présent code, aux articles L. 732-10 à L. 732-12-2 du code rural et de la pêche maritime et aux articles L. 5556-9 et L. 5556-10 du code des transports.

3° L'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail.

4° Les indemnités servies aux demandeurs d'emploi.

5° Un avantage personnel de vieillesse ou d'invalidité.

6° La prestation partagée d'éducation de l'enfant.

7° Le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé perçus pour le même enfant.

¹ La possibilité de fractionner un congé de présence parentale par période d'au moins une demi-journée entre en vigueur à l'occasion de la prolongation ou du renouvellement d'un congé en cours à la date de sa publication ou de l'octroi d'un nouveau congé après cette date (Cf. décret n° 2023-825 du 25 août 2023, article 8).

² Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État du congé de présence parentale : article 1^{er}.

³ Cf. L. 632-2 du code général de la fonction publique.

Infos pratiques



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

Liberté
Égalité
Fraternité

Textes de loi

Code général de la fonction publique : article L. 632-1 et suivants du code général de la fonction publique :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423655/#LEGISCTA000044424926.

Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif au congé de présence parentale dans la fonction publique de l'État (FPE) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006053687/>.

Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000047999097/2024-02-01/>.

Code de la sécurité sociale : article R. 512-2 « Conditions de situation de l'enfant » :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006750602/

Code de la sécurité sociale : article L. 544-1 « Allocation journalière de présence parentale » (AJPP) –

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006743382/

Voir aussi

Pour connaître les détails à jour de ce congé, il existe une fiche sur service public « Congé de présence parentale du salarié dans la fonction publique » :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F565>.

Pour avoir plus d'informations sur l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15132>.

Fonctionnaire

Congé spécial : Don de jours de congés

Mise à jour : janvier 2024



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

Liberté
Égalité
Fraternité



Les services du Premier ministre
sont labellisés Diversité-Égalité !

Il est possible pour les agents publics (fonctionnaires titulaires et stagiaires, et agents contractuels de droit public) de renoncer de manière anonyme, à tout ou partie de leurs jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps.

Le régime applicable aux agents publics quel que soit leur statut (fonctionnaires et contractuels) étant similaire, cette fiche regroupe l'ensemble des dispositions qui leurs sont applicables.

Ce don peut concerner :

- l'agent qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (cf. glossaire « Enfant dont l'agent assume la charge ») ;
- l'agent qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap ;
- l'agent, parent d'un enfant, qui décède avant l'âge de 25 ans ou assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge.

Le don de jours de repos permet de maintenir la rémunération de l'agent qui en bénéficie pendant son absence.

L'agent qui cède ses jours de repos et l'agent qui les reçoit doivent relever **du même employeur**. L'employeur s'entend pour l'État « de chaque département ministériel regroupant l'ensemble des services relevant d'un même secrétariat général de ministère ».

Les jours pouvant être donnés

L'agent qui souhaite faire un don de jours de repos doit faire une demande à son responsable hiérarchique avec le référent RH de proximité en copie pour renoncer à tout ou partie de ses jours de repos. Cette demande doit signifier par écrit le don et le nombre de jours de repos afférents, ainsi que la nature des jours faisant l'objet du don.

L'agent peut ainsi faire don des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT). Ils peuvent être donnés en partie ou en totalité. Le jour de congé annuel, quant à lui, ne peut être donné que pour tout ou partie de sa durée excédant 20 jours ouvrés. Pour les agents à temps partiel, le nombre de jours de congés susceptibles d'être donnés est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail.

Les jours de repos compensateurs accordés en contrepartie d'heures supplémentaires, d'astreintes ou de permanences ne peuvent pas être donnés, ainsi que les congés bonifiés.

Les jours épargnés sur un compte-épargne temps peuvent être donnés à tout moment alors que ceux non épargnés sur un CET peuvent être cédés jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de repos sont acquis.

Il est possible d'effectuer plusieurs dons par an.

Les dons se font en jours entiers. Un don peut être constitué par la somme de demi-journées de nature différente, dès lors que le nombre total de jours donnés est un entier.

Une fois le don de jours effectué, il devient définitif : les jours ne peuvent être restitués au donateur

même en l'absence de leur utilisation par le bénéficiaire.

La demande de dons pour un parent d'enfant malade

L'enfant âgé de moins de 20 ans est celui dont la date du 20^e anniversaire n'est pas encore survenue. Cette condition est appréciée à la date de remise des jours au bénéficiaire. Les jours de repos donnés antérieurement à la date du 20^e anniversaire de l'enfant restent acquis à l'agent jusqu'à la fin du congé.

Le parent de l'enfant malade doit remettre à l'employeur un certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant et attestant la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant de moins de vingt ans dont il assume la charge.

Ce certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant peut préciser les modalités de présence de l'agent auprès de son enfant.

Ce certificat doit être fourni au référent RH de proximité au plus tard à la date de remise des jours qui ont fait l'objet d'un don.

Le service RH convient avec l'agent du nombre de jours dont celui-ci estime avoir besoin, et l'informe des éléments qu'il devra fournir pour bénéficier des jours qui auront fait l'objet d'un don. Avec son accord, il définit, le cas échéant, les informations qui pourront être portées à la connaissance de ses collègues.

La demande de dons pour un proche aidant de personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap

L'agent souhaitant bénéficier du don doit venir en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Le proche peut être son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge, un collatéral jusqu'au 4^e degré, un ascendant ou descendant ou collatéral jusqu'au 4^e degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou 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.

L'agent doit informer son responsable hiérarchique ainsi que son référent RH de proximité de son souhait par un écrit accompagné d'un certificat médical détaillé attestant de la maladie, de la perte d'autonomie, de l'accident ou du handicap dont est atteinte la personne aidée, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants auprès d'elle.

Peuvent être précisées sur le certificat médical les modalités de présence de l'agent auprès de l'aidée. Ce certificat médical doit être fourni au référent RH de proximité au plus tard à la date de remise des jours qui ont fait l'objet d'un don.

Textes de loi

Loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000028909824/>

Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000030645224/>

Code du travail : L3142-25-1 :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044628242

Code général de la fonction publique : articles L. 621-6 et L. 621-7 :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423585/

Voir aussi

Fiche sur service public « Don de jours de congé entre agents publics : dans quels cas est-ce possible ? » :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32944>

Note du 21 janvier 2019 relative au don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade ou à un proche aidant (PDF – 187,9 KB) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/44406>.

Congé spécial : Temps partiel pour donner des soins à un membre de la famille

Mise à jour : janvier 2024



Temps partiel pour donner des soins à un membre de la famille

fonctionnaire

Permet aux fonctionnaires titulaires et stagiaires¹ de bénéficier d'un temps partiel de droit pour donner des soins à un proche atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

L'autorisation de temps partiel de droit pour donner des soins est subordonnée à la production d'un certificat médical émanant du médecin. Ce certificat médical doit être renouvelé tous les 6 mois.

L'agent concerné devra aussi produire un document attestant du lien de parenté l'unissant à son ascendant (original ou copie du livret de famille) ou de la qualité du conjoint (copie de l'acte de mariage, copie du pacte civil de solidarité, certificat de concubinage établi en mairie ou déclaration écrite sur l'honneur pour ce cas avec copie d'une facture attestant de l'adresse commune).

Le bénéfice du temps partiel pour s'occuper d'un ascendant ou d'un conjoint handicapé (cf. glossaire « Ascendant ») est subordonné à la détention de la carte d'invalidité et/ou versement de l'allocation pour adultes handicapés et/ou de l'indemnité compensatrice pour tierce personne.

Le bénéfice du temps partiel pour s'occuper d'un enfant handicapé est subordonné au versement de l'allocation d'éducation spéciale.

La démarche

La demande doit généralement être présentée 2 mois à l'avance à son responsable hiérarchique avec copie au référent RH de proximité, sous la forme d'un écrit précisant la date souhaitée de début de temps partiel ainsi que sa durée, la quotité choisie et le mode d'organisation de son activité. Ce délai débute à la date de la réception du courrier électronique ou papier.

Si les fonctions de l'agent comportent des responsabilités qui ne peuvent, par nature, être partagées et sont incompatibles avec un temps partiel, l'agent sera alors affecté sur d'autres fonctions de niveau équivalent. Cette situation est valable quelle que soit la quotité de travail demandée. En cas de litige, la commission administrative paritaire peut être saisie².

L'employeur peut établir un formulaire de demande et/ou une liste de pièces à fournir à l'appui de la demande.

Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable par tacite reconduction, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. Au-delà, une nouvelle demande doit être faite et faire l'objet d'une décision expresse³.

Il est possible de demander à travailler à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %. Il peut s'organiser sous la forme d'une réduction du temps de travail chaque jour, semaine, ou année.

Lorsqu'il est organisé dans le cadre annuel, le temps partiel est accordé pour 1 an, renouvelable 2 fois par tacite reconduction.

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes de travail à temps plein pour l'avancement d'échelon et de grade, la promotion interne et les droits à formation.

En cas de litige, la commission administrative paritaire (CAP) peut être saisie.

À la fin de la période de temps partiel, l'agent est réadmis à temps plein sur son poste ou à défaut sur un poste analogue. Pour reprendre le travail à temps plein avant la date de fin prévue, il est nécessaire d'en faire la demande au moins 2 mois à l'avance.

Ce délai de 2 mois ne s'applique pas en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement de situation familiale.

¹ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/publications/coll_les_essentiels/guide-conges-familiaux.pdf – (p. 40).

² Article 1-4 du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 relatif au temps partiel des fonctionnaires.

³ Article 2 du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 relatif au temps partiel des fonctionnaires.

Infos pratiques



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

Liberté
Égalité
Fraternité

Fonctionnaire

Textes de loi

Code général de la fonction publique : articles L. 612-1 à L. 612-6 :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423499/

Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires (fonction publique d'État) :
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000879673/>.

Décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 relatif au temps partiel des fonctionnaires d'État :
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000519819/>.

Décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État : articles 14 à 16 :
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGISCTA000006092880>.

Décret n° 2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'État (FPE) :
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000227765/2024-02-01/>.

Voir aussi

Fiche sur service public « Travail à temps partiel d'un fonctionnaire » :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F486/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest1=1>

Congé spécial : La disponibilité pour donner des soins à un proche

Mise à jour : janvier 2024



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

Liberté
Égalité
Fraternité



Les services du Premier ministre
sont labellisés Diversité-Égalité !

La disponibilité pour donner des soins à un proche

fonctionnaire

La disponibilité est la situation du fonctionnaire titulaire ou stagiaire qui cesse temporairement d'exercer son activité dans la fonction publique. Elle peut être accordée, entre autres, pour donner des soins à un proche atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave. Il doit s'agir d'un enfant à charge ou de l'époux(se) ou partenaire lié par un Pacs ou d'un ascendant (cf. glossaire « enfant à charge, ascendant »).

Sa durée est de 3 ans maximum, renouvelable tant que la présence d'une tierce personne est justifiée.

La demande de mise en disponibilité doit être écrite, exclusivement par un courrier recommandé avec accusé de réception à son responsable hiérarchique avec copie pour information au référent RH de proximité. Elle doit être accompagnée du justificatif du lien de parenté avec la personne malade ou handicapée, ainsi que d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de la personne accompagnée nécessite la présence d'une tierce personne.

Ces disponibilités ne peuvent être refusées, même pour des motifs liés à l'intérêt du service.

Durant cette période, la rémunération est suspendue, mais il est possible de percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)¹ si les conditions pour en bénéficier sont remplies. Sous certaines conditions et en cas de cessation d'activité pour donner des soins à un ascendant qui perçoit l'APA² ou la PCH³, le proche aidant peut bénéficier d'une partie du versement de cette prestation⁴.

Pendant la durée de sa disponibilité, le fonctionnaire n'acquiert plus de droit à avancement d'échelon ou de grade.

Toutefois, s'il exerce une activité professionnelle, il conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans. L'activité professionnelle prise en compte peut être toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel⁵.

Cependant, la conservation des droits précités est subordonnée à la transmission annuelle, par le fonctionnaire concerné à son service RH, d'un certain nombre de pièces dont la liste est fixée réglementairement⁶ et qui justifie de l'exercice d'une activité professionnelle⁷.

Les périodes de disponibilité ne sont pas prises en compte pour la retraite.

L'administration peut faire procéder à des enquêtes à tout moment, il est nécessaire de justifier que l'activité ou la situation correspond aux motifs pour lesquels la disponibilité a été accordée.

Si le fonctionnaire souhaite être réintégré, une demande par lettre recommandée avec accusé de réception⁸ doit être présentée au moins 3 mois avant la fin de la disponibilité. Le fonctionnaire qui a formulé avant l'expiration de la période de mise en disponibilité une demande de réintégration est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé.

Cette réintégration est subordonnée à une vérification par un médecin agréé, de l'aptitude physique du fonctionnaire à exercer des fonctions correspondant à son grade.

À l'issue de la disponibilité et si le fonctionnaire est déclaré apte physiquement, il est obligatoirement réintégré à la première vacance dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade. S'il refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire⁹.

¹ Voir pour en savoir plus sur cette prestation <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485>.

² Voir pour en savoir plus sur l'APA <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10009>

³ Voir pour en savoir plus sur la PCH <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14202>.

⁴ Voir <https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/vivre-avec-une-maladie-chronique/article/les-aidants-et-les-proches>.

⁵ Article 48-1 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif aux positions administratives, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions dans la FPE.

⁶ Arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement (cf. rubrique « Textes de loi » ci-après).

⁷ Article 48-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions.

⁸ À son responsable hiérarchique avec copie au référent RH de proximité

⁹ Article 49 al. 4, 5 et 6 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions.

Infos pratiques

Textes de loi

Code général de la fonction publique : article L. 511-3 :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044425818/2022-05-20.

Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif aux positions administratives, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions dans la FPE : articles 42 à 50.

Décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique : article 17.

Arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire d'État en disponibilité exerçant une activité professionnelle de conserver ses droits à l'avancement.

Voir aussi

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F544> (disponibilité d'un fonctionnaire).

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485/personnalisation/resultat?lang=&quest0=1&quest2=0> (Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)).

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10009> « Allocation personnalisée d'autonomie (APA) ».

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14202> « Prestation de compensation du handicap (PCH) ».

Documents

Demande de mise en disponibilité d'un fonctionnaire :
https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/Demande_Mise_en_disponibilite_fonctionnaire.



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

Liberté
Égalité
Fraternité



Les services du Premier ministre
sont labellisés Diversité-Égalité !

Les dispositifs accessibles aux agents contractuels de droit public

Il est à noter qu'un agent contractuel de droit public peut, en accord avec son responsable hiérarchique avec copie au référent RH de proximité, renoncer de manière anonyme et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un autre agent de la DILA¹.

Il s'agit d'une alternative aux congés spécifiques développés ci-après, permettant à tout agent dans une situation de proche aidant de pouvoir s'absenter temporairement pour aider un proche, sous réserve de remplir les conditions requises pour pouvoir bénéficier d'un don de congés.

Agent contractuel de droit public

Congé spécial : Congé proche aidant

Mise à jour : janvier 2024



¹ Voir la fiche « Don de jours de congés par et pour un agent de droit public »
Voir la fiche « Don de jours de congés par et pour un salarié de droit privé »

Congé de proche aidant

(Anciennement congé de soutien familial)

Agent contractuel
de droit public

Permet à l'agent contractuel de droit public de cesser temporairement son activité professionnelle pour prendre en charge un proche présentant un handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie selon les critères d'appréciation définis aux articles D. 3142-7 et D. 3142-8 du code du travail.

Le proche peut être le conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, descendant, un enfant, un collatéral jusqu'au 4^e degré, ou 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 (cf. glossaire « Ascendant », « Descendant », Enfant à charge »).

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière (cf. glossaire « Résidence stable et régulière en France »).

Sa durée initiale est de 3 mois maximum, renouvelable sans excéder la durée d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il est possible de prendre ce congé de manière continue, pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée¹, ou sous la forme d'un temps partiel.

La démarche

La demande initiale de congé doit être présentée à son responsable hiérarchique avec copie au référent RH de proximité au moins 1 mois avant le début du congé. La demande de renouvellement doit être présentée par écrit au moins 15 jours avant la fin du congé. Ce délai débute à la date de la réception du courrier électronique ou papier.

La demande de ce congé ne peut être refusée, il s'agit d'un congé de droit.

Doivent être précisées les dates prévisionnelles de congé et la manière dont le congé est pris.

Il est possible de modifier ces dates ou modalités en informant par écrit le chef de service au moins 48 heures à l'avance.

La demande doit être accompagnée d'une déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne âgée ou handicapée, ainsi que d'une déclaration sur l'honneur précisant s'il s'agit d'un premier recours à ce congé au cours de la carrière, et la durée de celui-ci s'il a déjà été mis en œuvre.

Elle doit également être accompagnée soit de la copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % si la personne aidée est un enfant handicapé à charge ou un adulte handicapé, soit de la copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA)².

Depuis le 1^{er} juillet 2022, les salariés doivent fournir une pièce supplémentaire, lorsque la personne aidée bénéficie d'une des prestations listées au 5^e de l'article D3142-8 du code du travail (cf. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920>).

Ces délais et modalités ne sont pas applicables en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement de l'aidée. Dans ces cas, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai et l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour transmettre à son responsable hiérarchique avec copie pour information au référent RH de proximité un certificat médical attestant la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou l'attestation qui certifie de la cessation brutale de l'hébergement en établissement.

¹ La possibilité de fractionner un congé de proche aidant par période d'au moins une demi-journée entre en vigueur à l'occasion de la prolongation ou du renouvellement d'un congé en cours à la date de sa publication ou de l'octroi d'un nouveau congé après cette date (cf. décret n° 2023-825 du 25 août 2023, article 8).

² Voir <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10009>.

Congé de proche aidant

(Anciennement congé de soutien familial)

**Agent contractuel
de droit public**

Pendant le congé	Après le congé
<p>Durant cette période, la rémunération est suspendue. Il est cependant possible de percevoir l'allocation journalière de proche aidant (AJPA)³. Pour bénéficier de cette allocation, il est nécessaire de remplir un formulaire et l'adresser à la CAF accompagné d'une attestation de l'employeur attestant de la prise d'un congé de proche aidant.</p> <p>Pour bénéficier de cette allocation, le respect des conditions de régularité de séjour et de stabilité de résidence en France sont imposées.</p> <p>L'AJPA n'est pas cumulable avec les indemnités prévues à l'article L168-10⁴ du code de la sécurité sociale.</p> <p>Ainsi, elle n'est pas cumulable notamment avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les allocations chômage ; – l'indemnité d'un congé de maternité/paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ; – l'indemnité des congés des maladies d'origine professionnelle ou non ; – ou d'accident du travail, excepté dans ce dernier cas, de l'hypothèse d'une activité exercée à temps partiel. 	<p>Il est possible de mettre fin de façon anticipée au congé avant le terme prévu en cas de décès de la personne aidée, de son admission dans un établissement, de la diminution importante des ressources, du recours à un service d'aide à domicile, de congé de proche aidant pris par un autre proche ou si l'état de santé de l'agent le nécessite.</p> <p>Il est alors nécessaire d'informer son responsable hiérarchique et le référent RH de proximité par un écrit au moins 15 jours avant la date de retour souhaitée. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est de 8 jours⁵.</p> <p>L'agent contractuel bénéficiaire du congé de proche aidant conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement s'il est physiquement apte à reprendre son service à l'issue du congé, s'il remplit toujours les conditions requises et que les nécessités du service le permettent. Dans le cas contraire et si l'agent ne peut être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.</p> <p>Les contractuels recrutés pour une durée déterminée bénéficient de ces garanties uniquement dans le cas où le</p>

Pendant le congé	Après le congé
<p>Les montants de cette allocation peuvent être modulés dès lors que le bénéficiaire fractionne ce congé ou le transforme en période d'activité à temps partiel. Par exemple, en cas de transformation en période d'activité à temps partiel, le montant mensuel de l'allocation est calculé sur la base du nombre de journées et demi-journées non travaillées correspondantes, au titre du mois civil.</p> <p>Le nombre d'allocations journalières versées aux bénéficiaires au cours de 1 mois civil ne peut être supérieur à 22, dans la limite de 66 jours au cours de son parcours professionnel⁶.</p> <p>En cas de décès de la personne aidée, l'allocation journalière du proche aidant continue d'être versée pour les jours d'interruption d'activité pris au cours du mois, dans la limite du mois civil du décès.</p> <p>En cas de décès du proche aidant, l'allocation journalière du proche aidant cesse d'être due à compter du jour suivant le décès.</p> <p>L'agent contractuel bénéficiaire du congé de proche aidant conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement.</p>	<p>terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi. Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.</p>

³ Demander un congé de proche aidant (modèle de document) – <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R46971>.

Demander l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) Cerfa n° 16108*01 – caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) <https://allocation-chomage.fr/wp-content/uploads/2020/11/demande-ajpa-80.pdf>

⁴ Article L. 168-10 du code de la sécurité sociale : l'allocation journalière du proche aidant n'est, en outre, pas cumulable avec :

^{1°} L'indemnité des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

^{2°} L'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité prévues aux articles L. 623-1 et L. 663-1 du présent code, aux articles L. 732-10 à L. 732-12 du code rural et de la pêche maritime et aux articles L. 5556-9 et L. 5556-10 du code des transports.

^{3°} L'indemnité des congés de maladie d'origine professionnelle ou non ou d'accident du travail.

^{4°} Les indemnités servies aux demandeurs d'emploi.

^{5°} La prestation partagée d'éducation de l'enfant.

^{6°} Le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé perçus pour le même enfant, lorsque la personne accompagnée est un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du présent code.

^{7°} L'allocation aux adultes handicapés.

^{8°} L'allocation journalière de présence parentale.

^{9°} L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

^{10°} L'élément de la prestation de compensation mentionnée au 1° de l'article L. 245-3 du code de l'action sociale et des familles.

⁵ Article 6 du décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique https://www.legifrance.gouv.fr/jorj/article_jo/JO/FART1000042637266

⁶ Pour en savoir plus <https://www.CAF.fr/allocataires/actualites/actualites-nationales/l-ajpa-un-soutien-pour-les-aidants>.

Infos pratiques



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

Liberté
Égalité
Fraternité

Textes de loi

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État : article 20 *ter*.

Décret n° 2020-1208 du 1^{er} octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale : article 5.

Code du travail : articles L. 3142-16 et L. 3142-24 et D. 3142-7 et D. 3142-8 :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000041398423/ ;
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033443059/#LEGISCTA000033443062.

Code de la sécurité sociale : articles D. 168-10 à D. 168-18 :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000023420242/2024-01-31 ;
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000042388685/#LEGISCTA000042388709.

Code de la sécurité sociale : article L. 168-8 « Allocation journalière du proche aidant » :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042686473.

Voir aussi

Fiche sur service public « Congé de proche aidant dans la fonction publique » :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35001>.

<https://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/personnes-agees/droits-et-aides/article/allocation-journaliere-du-proche-aidant> (l'allocation journalière du proche aidant – AJPA) ;

et aussi :
<https://www.CAF.fr/allocataires/actualites/actualites-nationales/l-ajpa-un-soutien-pour-les-aidants> (AJPA).

Documents

Demander un congé de proche aidant (modèle de document) :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R46971>

Demander l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) Cerfa n° 16108*01 – Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) :
<https://allocation-chomage.fr/wp-content/uploads/2020/11/demande-ajpa-80.pdf>

• Crédit photo : Adobe stock

Agent contractuel de droit public

Congé spécial : Congé de solidarité familiale

Mise à jour : janvier 2024



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

Liberté
Égalité
Fraternité



Les services du Premier ministre
sont labellisés Diversité-Égalité !

Congé de solidarité familiale

Agent contractuel
de droit public

Permet à l'agent contractuel de droit public d'assister un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. (cf. glossaire « Ascendant », « Descendant », « Collatéral », « Personne de confiance »).

La personne accompagnée peut résider à son propre domicile, chez l'agent, au domicile d'un tiers ou en Ehpad. (cf. glossaire « Ehpad »).

Ce congé peut consister en une cessation temporaire d'activité continue ou fractionnée, ou en un passage temporaire à temps partiel.

Sa durée est de 3 mois maximum, renouvelable une fois s'il est pris de façon continue.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour bénéficier du congé de solidarité familiale.

Il est à noter qu'un agent contractuel de droit public peut, en accord avec son employeur, renoncer de manière anonyme et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un autre agent¹.

La démarche

Le congé de solidarité familiale est accordé de plein droit sur demande écrite à son responsable hiérarchique avec copie au référent RH de proximité au moins 15 jours avant le début du congé. Il ne peut être ni refusé, ni reporté. Ce délai débute à la date de la réception du courrier électronique ou papier.

Ce congé peut être pris :

- pour une période continue d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois ;
 - par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 6 mois ;
 - sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.
- Aucune durée minimale n'est exigée.

La demande de congé de solidarité familiale d'un agent contractuel de droit public doit être accompagnée :

- du formulaire cerfa n°14555*0145 (voir annexe) ;
- d'une attestation du médecin de la personne malade ;
- le nombre d'allocations journalières souhaitées ;
- le nom, prénom ;
- le numéro de sécurité sociale de la personne accompagnée ;
- les coordonnées de sa caisse de sécurité sociale ;
- s'il y a lieu le nom des autres bénéficiaires de l'allocation d'accompagnement ainsi que la répartition des allocations journalières entre eux.

L'administration informe, dans les 48 heures suivant la réception de la demande, la caisse de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée. En l'absence de réponse dans les 7 jours suivants de la part de la caisse de sécurité sociale, l'allocation est considérée comme accordée.

Pendant le congé	Après le congé
<p>Ce congé, assimilé à une période de service effectif, est pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.</p> <p>Il n'est cependant pas pris en compte pour le calcul des aménagement et réduction du temps de travail (ARTT). De plus, la prise en charge des frais de transports est suspendue durant tout mois calendaire couvert par une période de congé de solidarité familiale.</p> <p>Durant cette période, la rémunération est suspendue.</p> <p>Il peut donner lieu au versement d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Ajam)², dans les conditions et selon les modalités fixées au chapitre VIII du titre VI du livre Ier du code de la sécurité sociale.</p> <p>La demande de versement de l'allocation doit être accompagnée d'une attestation de l'employeur précisant que le demandeur bénéficie d'un congé de solidarité familiale ou l'a transformé en période d'activité à temps partiel³.</p> <p>Cette allocation est versée par la Sécurité sociale pour chaque jour du congé, ouvrable ou non. En cas de temps partiel, le montant de cette allocation est diminué de moitié. Toutefois, le montant de l'allocation est le même quelle que soit la quotité de temps de travail choisie. Le versement commence à la fin du mois au cours duquel la caisse de sécurité sociale de la personne accompagnée a donné son accord. Si la personne accompagnée est hospitalisée après le début du versement de l'allocation, celle-ci continue d'être versée les jours d'hospitalisation.</p>	<p>Le congé de solidarité familiale prend fin soit au terme de sa durée maximale autorisée (3 ou 6 mois), soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure à la demande de l'agent.</p> <p>À la fin du congé, l'agent réintègre son emploi.</p>

¹ Voir la fiche concernant le don de jours de congés par et pour un agent public.

² Pour en savoir plus <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F706>
³ Article D. 168-1 du code de la sécurité sociale.

Infos pratiques



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

Liberté
Égalité
Fraternité

Textes de loi

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE : article 19 ter :
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000045662708/2022-10-05.

Code de la sécurité sociale : articles L. 168-1 à L. 168-7 « Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie » :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000021899929/#LEGISCTA000021925624.

Code de la sécurité sociale : article L. 161-9-3 « Conservation des droits pendant le congé » :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033022447.

Voir aussi

Fiche sur service public « Congé de solidarité familiale dans la fonction publique » :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17949>.

Pour se renseigner sur l'AJAP :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F706>.

<https://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/personnes-agees/droits-et-aides/article/allocation-journaliere-du-proche-aidant> (l'allocation journalière du proche aidant. AJAP).

Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F706>.

Documents

Demander un congé de solidarité familiale dans la fonction publique (modèle de document) :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R33685>.

Demande d'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie (AJAP)
Cerfa n° 14555*01 – ministère des solidarités et de la santé :
https://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/formulaires/S3708.pdf.

• Crédit photo : Adobe stock

Agent contractuel de droit public

Congé spécial : Congé de présence parentale

Mise à jour : janvier 2024



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

Liberté
Égalité
Fraternité



Les services du Premier ministre
sont labellisés Diversité-Égalité !

Congé de présence parentale

Agent contractuel
de droit public

Permet aux agents contractuels de droit public de cesser ou de réduire l'activité professionnelle pour assister un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue du parent et des soins contraignants. Il faut également que l'éventuelle rémunération de l'enfant n'excède pas 55 % du SMIC (cf. glossaire « Enfant à charge »).

Sa durée est de 310 jours ouvrés d'absence maximum au sein d'une période de 3 ans pour un même enfant et une même pathologie. Il est possible de le prendre sur une période continue, pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée¹ ou sous la forme d'un temps partiel.

La démarche

Le congé est accordé sur demande écrite adressée de l'agent à son responsable hiérarchique avec copie à son référent RH de proximité au moins 15 jours avant le début du congé² ou avant la fin du congé en cas de renouvellement (cf. paragraphe ci-dessous : La possibilité de renouvellement). Ce délai débute à la date de la réception du courrier électronique ou papier.

Ce congé est accordé de droit.

La demande doit indiquer les dates prévisionnelles de congé et être accompagnée d'un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant. Ce certificat atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et des soins contraignants. Il précise la durée prévisible du traitement.

Le certificat médical devra être transmis sous les 15 jours. En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate, ce délai de 15 jours ne s'applique pas.

La possibilité de renouvellement

À titre exceptionnel, lorsque le nombre maximal de jours de congé de 310 jours est atteint avant le terme de la période de 36 mois, le congé peut être renouvelé une fois au titre de la même maladie ou du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum 310 jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de 36 mois.

Pour obtenir le renouvellement du droit à congé avant le terme de la période de 36 mois, l'agent doit présenter un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant et attestant du caractère indispensable de la poursuite et de la présence soutenue et des soins contraignants. Un justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical doit être joint à la demande.

À l'issue de ce renouvellement, un nouveau droit à congé peut être ouvert sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant et dans les situations suivantes :

- nouvelle pathologie affectant l'enfant ;
- en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée ;
- lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants³.

Pendant le congé	Après le congé
<p>L'agent peut utiliser ce congé pour une période continue, fractionnée d'au moins une demi-journée ou à temps partiel. Il peut également modifier ses dates prévisionnelles ainsi que ses modalités en en informant son responsable hiérarchique avec copie à son référent RH de proximité par un écrit au moins 48 heures à l'avance, sauf en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou de crise nécessitant une présence immédiate.</p> <p>Durant cette période, la rémunération est suspendue. Il est cependant possible de percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)⁴, versée mensuellement par la caisse d'allocations familiales (CAF).</p> <p>L'attribution de cette allocation est liée à l'obligation pour le parent demandeur de modifier l'organisation de son activité professionnelle et à l'état de santé de l'enfant de moins de 20 ans d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.</p> <p>Elle peut être attribuée pour une période maximale de 3 ans pour un même enfant.</p> <p>L'allocation journalière de présence parentale n'est pas cumulable avec les indemnités prévues à l'article L. 544-9⁵ du code de la sécurité sociale.</p> <p>Les périodes du congé de présence parentale sont prises en compte pour la détermination des droits à formation.</p>	<p>À l'issue de ce congé, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente, dans la mesure du possible par le service, ou disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.</p> <p>Si l'agent souhaite écourter son congé, il doit en informer son responsable hiérarchique et le référent RH de proximité au moins 15 jours à l'avance.</p>

³ Cf. décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : article 20 bis

⁴ Voir <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15132>

⁵ Article L. 544-9 du code de la sécurité sociale : « L'allocation journalière de présence parentale n'est pas cumulable, pour un même bénéficiaire, avec :

^{1°} L'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

^{2°} L'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité, prévues aux articles

L. 623-1 et L. 663-1 du présent code, aux articles L. 732-10 à L. 732-12-2 du code rural et de la pêche maritime et aux articles L. 5556-9 et L. 5556-10 du code des transports.

^{3°} L'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail.

^{4°} Les indemnités servies aux demandeurs d'emploi.

¹ La possibilité de fractionner un congé de présence parentale par période d'au moins une demi-journée entre en vigueur à l'occasion de la prolongation ou du renouvellement d'un congé en cours à la date de sa publication ou de l'octroi d'un nouveau congé après cette date (Cf. décret n° 2023-825 du 25 août 2023, article 8)

² Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, article 20 bis.

Infos pratiques



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

Liberté
Égalité
Fraternité

Textes de loi

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique d'État (FPE) : articles 20 bis, 28 et 31-1.

Code de la sécurité sociale : article R. 512-2 « Conditions de situation de l'enfant » : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006750602/.

Code de la sécurité sociale : article L. 544-1 « Allocation journalière de présence parentale (AJPP) » : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006743382/.

Voir aussi

Pour connaître les détails à jours de ce congé, il existe une fiche sur service public « Congé de présence parentale du salarié dans la fonction publique » : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F565>.

Pour avoir plus d'informations sur l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15132>.

Agent contractuel de droit public

Congé spécial : Don de jours de congés par et pour un agent public

Mise à jour : janvier 2024

• Crédit photo : Adobe stock



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

Liberté
Égalité
Fraternité



Les services du Premier ministre
sont labellisés Diversité-Égalité !



Il est possible pour les fonctionnaires et contractuels de droit public de renoncer de manière anonyme, à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps.

Cette fiche regroupe l'ensemble des dispositions qui sont applicables aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public.

Ce don peut concerner :

- l'agent qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (cf. glossaire « Enfant à charge ») ;
- l'agent qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap ;
- l'agent, parent d'un enfant, qui décède avant l'âge de 25 ans ou assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge.

Le don de jours de repos permet l'absence de changement de traitement de l'agent qui en bénéficie pendant son absence.

L'agent qui cède ses jours de repos et l'agent qui les reçoit doivent relever du même employeur. L'employeur s'entend pour l'État « de chaque département ministériel regroupant l'ensemble des services relevant d'un même secrétariat général de ministère ».

Les jours pouvant être donnés

L'agent qui souhaite faire un don de jours de repos doit faire une demande à son responsable hiérarchique avec copie à son référent RH de proximité pour renoncer à tout ou partie de ses jours de repos. Cette demande doit signifier par écrit le don et le nombre de jours de repos afférents, ainsi que la nature des jours faisant l'objet du don, et être adressée à son service RH.

L'agent peut ainsi faire don des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT), qui peuvent être donnés en partie ou en totalité. L'agent qui donne des jours de congés annuels doit prendre au moins 20 jours de congés par an. Il ne peut donner que ses jours de congé restant au-delà de 20 jours. Pour les agents à temps partiel, le nombre de jours de congés susceptibles d'être donnés est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail.

Les jours de repos compensateurs accordés en contrepartie d'heures supplémentaires, d'astreintes ou de permanences ne peuvent pas être donnés, ainsi que les congés bonifiés.

Les jours épargnés sur un compte-épargne temps peuvent être donnés à tout moment alors que ceux non épargnés sur un CET peuvent être cédés jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de repos sont acquis.

Il est possible d'effectuer plusieurs dons par an.

Les dons se font en jours entiers. Un don peut être constitué par la somme de demi-journées de nature différente, dès lors que le nombre total de jours donnés est un entier.

Une fois le don de jours effectué, il devient définitif : les jours ne peuvent être restitués au donateur

même en l'absence de leur utilisation par le bénéficiaire.

La demande de dons pour un parent d'enfant malade

L'enfant âgé de moins de 20 ans est celui dont la date du 20^e anniversaire n'est pas encore survenue. Cette condition est appréciée à la date de remise des jours au bénéficiaire. Les jours de repos donnés antérieurement à la date du 20^e anniversaire de l'enfant restent acquis à l'agent jusqu'à la fin du congé.

Le parent d'un enfant malade doit remettre un certificat médical d'un médecin qui suit l'enfant et attestant la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant de moins de vingt ans dont il assume la charge.

Ce certificat doit être fourni au service RH au plus tard à la date de remise des jours qui ont fait l'objet d'un don.

Le service convient avec l'agent du nombre de jours dont celui-ci estime avoir besoin, et l'informe des éléments qu'il devra fournir pour bénéficier des jours qui auront fait l'objet d'un don. Avec son accord, il définit, le cas échéant, les informations qui pourront être portées à la connaissance de ses collègues.

La demande de dons pour un proche aidant de personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap

L'agent souhaitant bénéficier du don doit venir en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Le proche peut être son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge, un collatéral jusqu'au 4^e degré, un ascendant ou descendant ou collatéral jusqu'au 4^e degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou 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.

L'agent doit informer son employeur de son souhait par un écrit accompagné d'un certificat médical détaillé attestant de la maladie, de la perte d'autonomie, de l'accident ou du handicap dont est atteinte la personne aidée, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants auprès d'elle.

Peuvent être précisées sur le certificat médical, les modalités de présence de l'agent auprès de l'aidée.

Ce certificat doit être fourni au service RH au plus tard à la date de remise des jours qui ont fait l'objet d'un don.

Infos pratiques



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

Liberté
Égalité
Fraternité

Textes de loi

Code du travail : articles L. 1225-65-1, L. 1225-65-2 et L. 3142-25-1 :
<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000028911920/2024-02-01/> ;
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044628242/2022-07-01/.

Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade :
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000030645224/>.

Code général de la fonction publique : articles L. 621-6 et L. 621-7 :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423585/.

Voir aussi

Fiche sur service public « Don de jours de congé entre agents publics : dans quel cas est-ce possible ? » :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32944>.

Note du 21 janvier 2019 relative au don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade ou à un proche aidant (PDF – 1879 KB) :
<https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/44406>.

Agent contractuel de droit public

Congé spécial : Temps partiel pour donner des soins à un membre de la famille

Mise à jour : janvier 2024

• Crédit photo : Adobe stock



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

Liberté
Égalité
Fraternité



Les services du Premier ministre
sont labellisés Diversité-Égalité !



Temps partiel pour donner des soins à un membre de la famille

Agent contractuel de droit public

Permet aux agents contractuels de droit public, employés depuis plus d'un an à temps complet¹, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, de bénéficier d'un temps partiel de droit pour donner des soins à un proche atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

L'autorisation de temps partiel de droit pour donner des soins est subordonnée à la production d'un certificat médical émanant du médecin. Ce certificat médical doit être renouvelé tous les 6 mois.

L'agent concerné devra aussi produire un document attestant du lien de parenté l'unissant à son ascendant (original ou copie du livret de famille) ou de la qualité du conjoint (copie de l'acte de mariage, copie du pacte civil de solidarité, certificat de concubinage établi en mairie ou déclaration écrite sur l'honneur pour ce cas avec copie d'une facture attestant de l'adresse commune).

Le bénéfice du temps partiel pour s'occuper d'un conjoint ou d'un ascendant handicapé est subordonné à la détention de la carte d'invalidité et/ou versement de l'allocation pour adultes handicapés et/ou de l'indemnité compensatrice pour tierce personne.

Le bénéfice du temps partiel pour s'occuper d'un enfant handicapé, est subordonné au versement de l'allocation d'éducation spéciale.

La démarche

La demande doit généralement être présentée 2 mois à l'avance au responsable hiérarchique avec copie à son référent RH de proximité, sous la forme d'un écrit précisant la date souhaitée de début de temps partiel ainsi que sa durée, la quotité choisie et le mode d'organisation de son activité². Ce délai débute à la date de la réception du courrier électronique ou papier.

Si les fonctions de l'agent comportent des responsabilités qui ne peuvent, par nature, être partagées et sont incompatibles avec un temps partiel, l'agent sera alors affecté sur d'autres fonctions de niveau équivalent³.

L'employeur peut établir un formulaire de demande et/ou une liste de pièces à fournir à l'appui de la demande.

Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. A l'issue de cette période, la demande doit être renouvelée et faire l'objet d'une décision expresse⁴.

Il est possible de demander à travailler à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %. Le temps partiel peut s'organiser sous la forme d'une réduction du temps de travail chaque jour, semaine, ou année.

Lorsqu'il est organisé dans le cadre annuel, le temps partiel est accordé pour 1 an, renouvelable 2

fois par tacite reconduction.

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes de travail à temps plein pour l'avancement d'échelon et de grade, la promotion interne et les droits à formation.

En cas de litige, la commission consultative paritaire (CCP) peut être saisie.

À la fin de la période, l'agent est réadmis à temps plein sur son poste ou à défaut sur un poste analogue. Pour reprendre le travail à temps plein avant la date de fin prévue, il est nécessaire d'en faire la demande au moins 2 mois à l'avance.

Ce délai de 2 mois ne s'applique pas en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement de situation familiale.

¹ Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État : article 34, alinea 1^{er}.

² Cf. p. 6 https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/deconcentration-actes-gestion/4-TP_ret-min_F.pdf

³ Article 34 bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

⁴ Article 36 al. 1^{er} décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat..

Infos pratiques



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

Liberté
Égalité
Fraternité

Textes de loi

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État : articles 34 à 42 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/2024-02-01/>.

Décret n° 2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'État (FPE) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000227765/>.

Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires (fonction publique d'État) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000879673/>.

Voir aussi

Fiche sur service public « Travail à temps partiel d'un contractuel de la fonction publique » :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18029/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest1=2>.

Agent contractuel de droit public

**Congé spécial :
L'équivalent de la disponibilité
pour donner des soins à un proche**

Mise à jour : janvier 2024

• Crédit photo : Adobe stock



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

Liberté
Égalité
Fraternité



Les services du Premier ministre
sont labellisés Diversité-Égalité !



L'équivalent de la disponibilité pour donner des soins à un proche

(à la suite d'une maladie ou du handicap d'un proche)

Agent contractuel
de droit public

La disponibilité est la situation du fonctionnaire titulaire qui cesse temporairement d'exercer son activité dans la fonction publique.

Les agents contractuels de droit public disposent cependant de congés pour des motifs identiques à ceux prévus pour la disponibilité.

Ils peuvent être accordés sur demande de l'agent et sous réserve des nécessités de service.

Ils peuvent être accordés, entre autres, pour donner des soins à un proche atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave. Il doit s'agir d'un enfant à charge ou de l'époux(se) ou partenaire lié par un Pacs ou d'un ascendant (cf glossaire « Enfant à charge » et « Ascendant »).

Sa durée est de 3 ans maximum, renouvelable tant que la présence d'une tierce personne est justifiée.

La démarche

La demande de mise en disponibilité doit être écrite, exclusivement par un courrier recommandé avec accusé de réception son responsable hiérarchique avec copie à son référent RH de proximité. Elle doit être accompagnée du justificatif du lien de parenté avec la personne malade ou handicapée, ainsi que d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de la personne accompagnée nécessite la présence d'une tierce personne. Le congé est accordé dans les 2 mois maximum suivant la réception de la demande. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de la personne accompagnée, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent¹.

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut également solliciter l'octroi de ce congé pour raisons de famille (naissance, mariage, décès...). En revanche, ce congé non rémunéré est limité à 15 jours par an maximum².

Durant cette période, la rémunération est suspendue, mais il est possible de percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)³ si les conditions pour en bénéficier sont remplies.

Sous certaines conditions et en cas de cessation d'activité pour donner des soins à un ascendant qui perçoit l'APA⁴ ou la PCH⁵, le proche aidant peut bénéficier d'une partie du versement de cette prestation⁶.

L'administration peut faire procéder à des enquêtes à tout moment, il est nécessaire de justifier que l'activité ou la situation correspond aux motifs pour lesquels la disponibilité a été accordée.

À l'issue de ce congé, l'agent peut solliciter le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, en effectuant sa demande au moins 3 mois avant le terme du congé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception⁷.

Si l'agent ne fait pas connaître sa décision dans le délai imparti, l'agent est présumé renoncer à son emploi. L'administration l'informe alors sans délai et par écrit des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin de plein droit et sans indemnité au contrat de l'agent au terme du congé.

Si l'agent souhaite mettre fin de façon anticipée à ce congé, il doit adresser sa demande à l'administration en respectant un préavis de 3 mois au terme duquel l'agent est réemployé.

En cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, il est possible de le réintégrer dès la réception de la demande par l'employeur.

¹ Article 20 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

² Article 21 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

³ Article 21 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

⁴ Voir <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10009>.

⁵ Voir <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14202>.

⁶ Voir <https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/vivre-avec-une-maladie-chronique/article/les-aidants-et-les-proches>.

⁷ Article 24 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Infos pratiques

Textes de loi

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État : articles 19 bis, 20, 21 à 24, 32 et 33 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/2024-02-01/>.

Voir aussi

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F539> Fonction publique (Un contractuel peut-il être placé en disponibilité ?).

• Crédit photo : Adobe stock



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Les services du Premier ministre
sont labellisés Diversité-Égalité !

Les dispositifs accessibles aux salariés de droit privé

Il est à noter qu'un salarié peut, en accord avec son responsable hiérarchique avec copie au référent RH de proximité, renoncer de manière anonyme et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un autre agent de la DILA¹.

Il s'agit d'une alternative aux congés spécifiques développés ci-après, permettant à tout agent dans une situation de proche aidant de pouvoir s'absenter temporairement pour aider un proche, sous réserve de remplir les conditions requises pour pouvoir bénéficier d'un don de congés.

Salarié de droit privé

Congé spécial : Congé proche aidant

Mise à jour : janvier 2024



¹ Voir la fiche « Don de jours de congé par et pour un agent de droit public ».
Voir la fiche « Don de jours de congé par et pour un salarié de droit privé ».

Congé de proche aidant

(Anciennement congé de soutien familial)

salarié
de droit privé

Permet au salarié de droit privé de suspendre ou réduire son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie.

Le proche peut être le conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, descendant, un enfant, un collatéral jusqu'au 4^e degré, ou 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 (cf. glossaire « Ascendant », « Descendant », « Enfant à charge », « Collatéral »).

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière (cf. glossaire « Résidence stable et régulière »). Le placement de la personne aidée en établissement ou chez un tiers autre que le salarié ne fait pas obstacle au bénéfice du congé.

Sa durée maximale est fixée par convention ou accord de branche, ou est de 3 mois maximum, renouvelable sans excéder la durée d'un an sur l'ensemble de la carrière. Avec l'accord de l'employeur, il est possible de prendre ce congé de manière continue, fractionnée, ou sous la forme d'un temps partiel.

Ce congé est de droit pour le salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

La démarche

En l'absence de dispositions conventionnelles, la demande initiale de congé doit être présentée par écrit au moins 1 mois avant le début du congé à son responsable hiérarchique avec copie à son référent RH de proximité.

Doivent être précisées la volonté de suspendre le contrat de travail pour bénéficier de ce congé, les dates prévisionnelles et la volonté de fractionner ou transformer en temps partiel le congé. Si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié doit l'avertir au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Ce délai débute à la date de la réception du courrier électronique ou papier.

La demande doit être accompagnée d'une déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne âgée ou handicapée, ainsi que d'une déclaration sur l'honneur précisant s'il s'agit d'un premier recours à ce congé au cours de la carrière, et la durée de celui-ci s'il a déjà été mis en œuvre.

Elle doit également être accompagnée soit de la copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % si la personne aidée est un enfant handicapé à charge ou un adulte handicapé, soit de la copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA). Depuis le 1^{er} juillet 2022, les salariés doivent fournir une pièce supplémentaire, lorsque la personne aidée bénéficie d'une des prestations listées au 5^e de l'article D3142-8 du code du travail (cf. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920>).

En l'absence d'accords collectifs, lorsque le salarié souhaite renouveler son congé ou son activité à temps partiel, à l'expiration de son terme initial, il doit en avvertir son responsable hiérarchique avec copie à son référent RH de proximité au moins 15 jours avant la fin du premier congé.

Ces délais et modalités ne sont pas applicables en cas d'urgence, c'est-à-dire en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (certificat médical à l'appui), de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant (certificat médical à l'appui), ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement de la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

Ainsi, en cas d'urgence, le salarié peut bénéficier de son congé, le renouveler, le fractionner ou le transformer en activité à temps partiel ou prendre ses périodes de congés sans délai.

La demande de ce congé ne peut pas être refusée, sauf si le salarié ne remplit pas les conditions. En revanche, l'employeur peut ne pas donner son accord à sa transformation en temps partiel ou son fractionnement. Le salarié peut contester le refus de l'employeur devant le Conseil des prud'hommes.

Congé de proche aidant pour un salarié

(Anciennement congé de soutien familial)

salarié
de droit privé

Pendant le congé	Après le congé
<p>Le salarié ne peut exercer une autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Il peut toutefois être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA)¹ ou la prestation de compensation du handicap (PCH)². LAJPA n'est pas cumulable avec les indemnités prévues à l'article L. 168-10³ du code de la sécurité sociale.⁴</p> <p>Ainsi, elle n'est pas cumulable notamment avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les allocations chômage ; – l'indemnisation d'un congé de maternité/paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ; – l'indemnisation des congés des maladies d'origine professionnelle ou non ; – ou d'accident du travail, excepté dans ce dernier cas, de l'hypothèse d'une activité exercée à temps partiel. <p>Les montants de cette allocation peuvent être modulés dès lors que le bénéficiaire fractionne ce congé ou le transforme en période d'activité à temps partiel. Par exemple, en cas de transformation en période d'activité à temps partiel, le montant mensuel de l'allocation est calculé sur la base du nombre de journées et demi-journées non travaillées correspondantes, au titre du mois civil.</p>	<p>Il est possible d'arrêter le congé avant le terme prévu en cas de décès de la personne aidée, de son admission dans un établissement, de la diminution importante des ressources, du recours à un service d'aide à domicile, de congé de proche aidant pris par un autre proche ou si l'état de santé du salarié le nécessite.</p> <p>Le salarié doit informer son responsable hiérarchique avec copie à son référent RH de proximité en tenant compte de la durée de préavis à respecter avant le retour anticipé du salarié.</p> <p>Les conditions et délais d'information sont déterminés par convention collective ou accord collectif d'entreprise ou accord de branche étendu. En l'absence de dispositions conventionnelles, le salarié doit adresser une demande motivée à son responsable hiérarchique avec copie à son référent RH de proximité au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend mettre fin à son congé. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est de deux semaines.</p> <p>À la fin du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p> <p>Un entretien professionnel avec son employeur avant ou après son congé peut avoir lieu.</p>

Pendant le congé	Après le congé
<p>Le nombre d'allocations journalières versées aux bénéficiaires au cours d'un mois civil ne peut être supérieur à 22, dans la limite de 66 jours au cours du parcours professionnel du salarié.</p> <p>Pour bénéficier de cette allocation, il est nécessaire de remplir un formulaire et l'adresser à la CAF accompagné d'une attestation de l'employeur attestant de l'existence du congé de proche aidant.</p> <p>En revanche, le salarié qui est employé par la personne aidée en tant qu'aidant familial ne perçoit pas l'allocation journalière, mais peut être rémunéré, soit par l'allocation personnalisée d'autonomie (APA)⁵ perçue par la personne aidée, à condition qu'il ne s'agisse pas de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS, soit par la prestation de compensation du handicap (PCH)⁶, y compris s'il s'agit de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS.</p> <p>La durée du congé de proche aidant ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé.</p> <p>Cette durée est également prise en compte pour le calcul des droits inscrits sur le compte personnel de formation.</p>	

¹ Voir <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10009>

² Voir <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14202>

³ Article L. 168-10 du code de la sécurité sociale : L'allocation journalière du proche aidant n'est, en outre, pas cumulable avec :

^{1°} L'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

^{2°} L'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité prévues aux articles L. 623-1 et L. 663-1 du présent code, aux articles L. 732-10 à L. 732-12 du code rural et de la pêche maritime et aux articles L. 5556-9 et L. 5556-10 du code des transports.

^{3°} L'indemnisation des congés de maladie d'origine professionnelle ou non ou d'accident du travail.

^{4°} Les indemnités servies aux demandeurs d'emploi.

^{5°} La prestation partagée d'éducation de l'enfant.

^{6°} Le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé perçus pour le même enfant, lorsque la personne accompagnée est un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du présent code.

^{7°} L'allocation aux adultes handicapés.

^{8°} L'allocation journalière de présence parentale.

^{9°} L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

^{10°} L'élément de la prestation de compensation mentionné au 7° de l'article L. 245-3 du code de l'action sociale et des familles.

⁴ Demander un congé de proche aidant (modèle de document) <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R46971>

⁵ Pour en savoir plus <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32794>

⁶ Pour en savoir plus <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14202>

Infos pratiques



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

Liberté
Égalité
Fraternité

Textes de loi

Code du travail : articles L. 3142-16 à L3142-25-1 et articles D. 3142-7 à D. 3142-13 :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006195797/#LEGISCTA000033022082 ;
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033443040/#LEGISCTA000033443149.

Code de la sécurité sociale : articles D. 168-10 à D. 168-18 :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000046086835/2024-02-01.

Code de la sécurité sociale : articles L. 168-8 à L. 168-15 « Allocation journalière du proche aidant ».

Voir aussi

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920>.

<https://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/personnes-agees/droits-et-aides/article/allocation-journaliere-du-proche-aidant> (l'allocation journalière du proche aidant – AJPA).

Documents

Demander un congé de proche aidant (modèle de document) :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R46971>.

Demander l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) Cerfa n° 16108*01 – caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) :
<https://allocation-chomage.fr/wp-content/uploads/2020/11/demande-ajpa-80.pdf>.

• Crédit photo : Adobe stock

Salarié de droit privé

Congé spécial : Congé de solidarité familiale

Mise à jour : janvier 2024



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

Liberté
Égalité
Fraternité



Les services du Premier ministre
sont labellisés Diversité-Égalité !

Congé de solidarité familiale

salarié
de droit privé

Permet aux salariés d'assister un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile, souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause (cf. glossaire « Ascendant », « Descendant », « Collatéral »).

Le salarié désigné par le malade comme personne de confiance¹ (parent, proche ou médecin traitant consulté si le malade ne peut exprimer sa volonté et recevoir l'information nécessaire à cette fin) peut également bénéficier de ce congé (cf. glossaire « Personne de confiance »).

La personne accompagnée peut résider à son propre domicile, chez le salarié, au domicile d'un tiers ou en Ehpad (cf. glossaire « Ehpad »).

Ce congé peut consister en une cessation temporaire d'activité continue ou fractionnée, ou en un passage temporaire à temps partiel.

La durée du congé de solidarité familiale est fixée par le salarié. Toutefois, le congé ne peut pas dépasser une durée maximale, renouvellements compris², indiquée par la convention collective ou l'accord d'entreprise. En l'absence de dispositions conventionnelles, la durée du congé est de 3 mois, renouvelable une fois. En cas de fractionnement du congé, chaque période de congé est d'au moins 1 jour.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

La démarche

Le salarié doit informer son responsable hiérarchique avec copie à son référent RH de proximité de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale, au moins 15 jours avant le début du congé, par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande. Ce délai débute à la date de la réception du courrier électronique ou papier.

En cas d'urgence absolue constatée par un médecin par un écrit, ce congé peut débiter ou être renouvelé sans délai.

Doivent être précisées la volonté de suspendre le contrat de travail pour bénéficier de ce congé, les dates prévisionnelles de départ et de retour, et la volonté de fractionner ou transformer en temps partiel le congé.

Doit également être joint un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister. Ce certificat doit attester que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

En cas d'accord de l'employeur, doivent être fixés avec le salarié la durée prévisible et les conditions de renouvellement du congé, les mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et

le salarié pendant la durée du congé, ainsi que les modalités d'accompagnement du salarié à son retour de congé.

Ce congé est de droit et l'employeur ne peut s'y opposer, ni le reporter, sauf si le salarié ne remplit pas les conditions. En revanche, l'employeur peut ne pas donner son accord à sa transformation en temps partiel ou son fractionnement. Le salarié peut contester le refus de l'employeur devant le Conseil des prud'hommes.

Pendant le congé	Après le congé
<p>Durant cette période, la rémunération est suspendue.</p> <p>Cependant, le salarié peut recevoir l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie³.</p> <p>Pour effectuer sa demande, le salarié doit transmettre l'attestation de son employeur précisant qu'il bénéficie d'un congé de solidarité familiale (ou qu'il l'a transformé en période d'activité à temps partiel) et remplir le formulaire de demande d'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en vie⁴. Ces pièces devant être adressées par courrier au centre national de gestion des demandes d'allocations journalières d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Cnajap). Le silence gardé par le Cnajap pendant plus de 7 jours à compter de la date à laquelle il reçoit la demande vaut accord.</p> <p>Cette allocation est versée au salarié à partir de la date de réception de la demande par le Cnajap, dès lors que les conditions sont réunies. Le versement de l'allocation est maintenu lorsque la personne accompagnée à domicile doit être hospitalisée.</p> <p>Cette allocation n'est pas cumulable avec les indemnités prévues à l'article L. 168-7⁵ du code de la sécurité sociale.</p>	<p>En cas de modification de la date prévisible de son retour, le salarié doit informer son responsable hiérarchique avec copie à son référent RH de proximité au moins 3 jours avant la date de fin initialement prévue.</p> <p>À la fin du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente à son emploi précédant. Des mesures d'accompagnement, dont un rendez-vous avec l'assistante sociale ainsi qu'un entretien professionnel avec son employeur lors de son retour peuvent être prévues.</p> <p>En cas de décès de la personne assistée, le congé prend fin dans les 3 jours suivants cette date, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux.</p>

³ Pour en savoir plus, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F706>

⁴ Demande d'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie Cerfa n° 14555*01 – ministère des solidarités et de la santé https://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/formulaires/S3708.pdf

⁵ Article L. 168-7 du code de la sécurité sociale : l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie n'est pas cumulable avec :

¹ L'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

² L'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité, prévues aux articles L. 623-1 et L. 663-1 du présent code, aux articles L. 732-10 à L. 732-12-2 du code rural et de la pêche maritime et aux articles L. 5556-9 et L. 5556-10 du code des transports.

³ L'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail.

⁴ Les indemnités servies aux demandeurs d'emploi.

⁵ La prestation partagée d'éducation de l'enfant.

Toutefois, l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est cumulable en cours de droit avec l'indemnité mentionnée au ³ perçue au titre de l'activité exercée à temps partiel.

¹ La définition et les conditions de désignation des personnes de confiance sont précisées par l'article L1111-6 du code de la santé publique.

² Le congé peut être renouvelé à l'initiative du salarié. Le nombre de renouvellements possibles est fixé par convention ou accord collectif d'entreprise/de branche. À défaut de convention ou accord, le congé peut être renouvelé une fois.

Code du travail : article L. 3142-7.

Textes de loi

Code du travail : articles L. 3142-6 à L. 3142-13 « Salarié concerné, durée, prise du congé, fin du congé » (ordre public).

Code du travail : article L. 3142-14 « Procédure, durée, prise du congé, fin du congé » (champ de la négociation collective).

Code du travail : article L. 3142-15 « Procédure, durée, prise du congé, fin du congé » (dispositions supplétives) :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006195796/#LEGISCTA000033021927.

Code du travail : articles D. 3142-2 à D. 3142-4 « Prise du congé, fin du congé » (ordre public).

Code du travail : articles D. 3142-5 à D. 3142-6 « Procédure » (dispositions supplétives) :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000021991667/#LEGISCTA000033509515.

Code de la sécurité sociale : article L. 161-9-3 « Indemnisation » :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033022447/2024-02-01.

Code de la sécurité sociale : articles L. 168-1, L. 168-4 à L. 168-7 et D. 168-1 à D. 168-10

« Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. » :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000021899929/#LEGISCTA000021925624 ;

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000023420126/#LEGISCTA000023420132.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000023420126/#LEGISCTA000023420132.

Circulaire du 24 mars 2011 relative à l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie (PDF –

173.0 KB) « Allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie » :

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=32843>.

Voir aussi

Fiche sur service public « Congé de solidarité familiale d'un salarié » :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1767>

Pour se renseigner sur l'AJAP :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F706>.

<https://solidarites.gouv.fr/allocation-journaliere-daccompagnement-dune-personne-en-fin-de-vie>

Documents

Demande de congé de solidarité familiale dans le secteur privé (modèle de document) :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R33696>.

Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie | [service-public.fr](https://www.service-public.fr)

Demande d'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie Cerfa

n° 14555*01 – ministère des solidarités et de la santé :

https://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/formulaires/S3708.pdf.

• Crédit photo : Adobe stock

Salarié de droit privé

Congé spécial : Congé de présence parentale

Mise à jour : janvier 2024



Congé de présence parentale

salarié
de droit privé

Permet aux salariés du secteur privé de cesser ou de réduire l'activité professionnelle pour assister son enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue du parent et des soins contraignants. Il faut également que l'éventuelle rémunération de l'enfant n'excède pas 55 % du SMIC (cf. glossaire « enfant à charge »)

Sa durée est de 310 jours ouvrés d'absence maximum au sein d'une période de 3 ans pour un même enfant et une même pathologie. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

La démarche

Le congé est accordé sur demande écrite adressée du salarié à son responsable hiérarchique avec copie à son référent RH de proximité au moins 15 jours avant le début du congé ou avant la fin du congé en cas de renouvellement. Ce délai débute à la date de la réception du courrier électronique ou papier.

Ce congé est de droit.

La demande doit être accompagnée d'un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant. Ce certificat atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et des soins contraignants. Il précise la durée prévisible du traitement.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate, ce délai de 15 jours ne s'applique pas. En revanche, le certificat médical devra être transmis sous les 15 jours.

La possibilité de renouvellement

Ce congé peut être renouvelé à titre exceptionnel si le médecin qui suit l'enfant établit un nouveau certificat médical attestant le caractère indispensable de la poursuite de la présence soutenue d'un parent et des soins contraignants.

Il est cependant nécessaire que ce renouvellement concerne la même maladie, accident ou handicap. Dans le cas contraire, une nouvelle demande devra être formulée.

Ce renouvellement peut être établi avant la fin de la période de congé initialement fixée.

Pendant le congé

La durée initiale du congé correspond à celle définie par le certificat médical. Cette durée peut être réexaminée si le médecin le prévoit après une échéance fixée entre 6 mois et 1 an.

Le congé peut être pris en une seule fois. Avec l'accord de son employeur, il peut être pris en temps partiel. Il peut également être fractionné en période d'une demi-journée minimum.

Le salarié peut également modifier ses dates prévisionnelles, ainsi que ses modalités de mise en œuvre en informant son responsable de département et son référent RH de proximité par un écrit au moins 48 heures à l'avance, sauf en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou de crise nécessitant une présence immédiate du parent.

Durant cette période, le contrat de travail et la rémunération du salarié sont suspendus. Il est cependant possible de percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), versée mensuellement par la caisse d'allocations familiales (CAF). L'employeur devra alors fournir chaque mois une attestation indiquant le nombre de jours de congés pris par le salarié.

L'attribution de cette allocation est liée à l'obligation pour le parent demandeur de modifier l'organisation de son activité professionnelle et à l'état de santé de l'enfant de moins de 20 ans d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Elle peut être attribuée pour une période maximale de 3 ans pour un même enfant.

Après le congé

Il est possible d'arrêter le congé avant le terme prévu en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer. Dans ce cas, le salarié doit alors adresser une demande motivée de reprise d'activité à son responsable hiérarchique avec copie à son référent RH de proximité au moins 1 mois avant la date de retour souhaitée.

Lors de la reprise de l'activité professionnelle, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Textes de loi

Code du travail : articles L. 1225-62 à L. 1225-65 « Bénéficiaires, durée, renouvellement, situation du salarié, fin du congé » :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047864734.

Code du travail : articles R. 1225-14 à D. 1225-17 « Demande de congés » :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018482963/#LEGISCTA000018537790.

Code du travail : article L. 6323-12 « Période d'absence et calcul de la durée du travail » :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037385036/2024-02-01/.

Code de la sécurité sociale : article R. 512-2 « Conditions de situation de l'enfant » :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006750602.

Code de la sécurité sociale : article L. 544-1 à L. 544-10 « Allocation journalière de présence parentale (AJPP) » :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006156179/#LEGISCTA000006156179.

Code de la sécurité sociale : articles D. 544-1 à D544-10 « Montant et versement » :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006155877/#LEGISCTA000006155877.

Voir aussi

Pour connaître les détails à jours de ce congé, il existe une fiche sur service public « Congé de présence parentale du salarié dans le secteur privé » :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1631>.

Pour avoir plus d'informations sur l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15132>.

• Crédit photo : Adobe stock

Salarié de droit privé

Congé spécial : Don de jours de congés

Mise à jour : janvier 2024



Don de jours de congés

(par ou au profit d'un aidant salarié)

salarié
de droit privé

Il est possible pour les salariés de droit privé de renoncer à tout ou partie de leurs jours de repos non pris au profit d'un collègue proche aidant ou d'un collègue parent d'un enfant gravement malade ou décédé. Le don de jours de repos permet l'absence de changement de rémunération du salarié qui est maintenue pendant son absence.

Pour bénéficier de ce don de congé, le salarié doit :

- soit avoir perdu un enfant, ou une personne dont il avait la charge effective et permanente, âgés l'un et l'autre de moins de 25 ans à la date de leur décès. Le don doit, dans ce cas, intervenir au cours de l'année suivant la date du décès ;
 - soit avoir un enfant à charge de moins de 20 ans, gravement malade. Les conditions à remplir pour bénéficier de ce don sont identiques à celles applicables au congé de présence parentale ;
 - soit apporter son aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie ou souffrant d'un handicap.
- Le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants de la maladie, du handicap ou de l'accident doivent être attestés par un certificat médical détaillé établi par le médecin suivant l'enfant ou le proche.

Le proche peut être le conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, descendant, un enfant, un collatéral jusqu'au 4^e degré, ou 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 (cf. glossaire « Ascendant », « Descendant », « Enfant à charge », « Collatéral »).

Tous les salariés peuvent bénéficier de ce don, quel que soit leur contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou à temps partiel.

Le salarié qui cède ses jours effectue le don de manière anonyme et sans contrepartie.

Les jours pouvant être donnés

Ces dons peuvent être alimentés par tout ou partie :

- de la cinquième semaine de congés payés ;
- des jours de RTT ;
- des jours de repos de récupération non pris liés par exemple à des jours fériés travaillés ou coïncidant avec des jours de repos.

Le salarié souhaitant faire un don à un autre salarié en fait la demande à son responsable hiérarchique avec copie au référent RH de proximité. L'accord de l'employeur est indispensable, il n'a pas à motiver son refus, sa décision étant discrétionnaire, sauf à justifier de motifs discriminatoires illicites.

Les jours de RTT peuvent être donnés en partie ou en totalité, sans limite maximum. En revanche, le salarié ne peut pas donner ses 4 premières semaines de congés payés.

Les jours de repos compensateurs accordés en contrepartie d'heures supplémentaires, d'astreintes ou de permanences ne peuvent pas être donnés.

La demande de dons pour un parent d'enfant gravement malade ou décédé

L'enfant âgé de moins de 20 ans est celui dont la date du 20^e anniversaire n'est pas encore survenue. Cette condition est appréciée à la date de remise des jours au bénéficiaire. Les jours de repos donnés antérieurement à la date du 20^e anniversaire de l'enfant restent acquis à l'agent jusqu'à la fin du congé.

Le parent d'un enfant malade doit remettre un certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant et attestant d'une particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant de moins de vingt ans dont il assume la charge.

La demande de dons pour un proche aidant de personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap

Le salarié doit ainsi fournir les mêmes justificatifs que ceux exigés pour le congé de proche aidant, à savoir :

- une déclaration sur l'honneur de son lien familial avec la personne aidée
- si la personne aidée souffre d'un handicap, une copie de la décision justifiant du taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
- si la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie.

Depuis le 1^{er} juillet 2022, les salariés doivent fournir une pièce supplémentaire, lorsque la personne aidée bénéficie d'une des prestations listées au 5^e de l'article D3142-8 du code du travail (cf. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920>).

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière, c'est-à-dire de manière ininterrompue depuis plus de 3 mois (cf. glossaire « résidence stable et régulière »).

L'utilisation des jours donnés

Le salarié bénéficiaire des dons bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Les jours non utilisés ne peuvent pas être rendus à celui qui les a donnés.

Le reliquat de jours donnés et non utilisés par le salarié bénéficiaire au cours de l'année civile est rendu à l'employeur qui peut en faire bénéficier un autre salarié.

Infos pratiques



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

Liberté
Égalité
Fraternité

Textes de loi

Code du travail : articles L. 1225-65-1 à L. 1225-65-2 et L. 3142-25-1 ;
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000041979697/ ;
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044628242/.

Voir aussi

Fiche sur service public « Don de jours de repos à un salarié parent d'enfant gravement malade ou proche aidant » :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32112>.

Salarié de droit privé

Congé spécial : Temps partiel

Mise à jour : janvier 2024

• Crédit photo : Adobe stock



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

Liberté
Égalité
Fraternité



Les services du Premier ministre
sont labellisés Diversité-Égalité !



Textes de loi

Code du travail : article L. 3123-7 :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047453545

Voir aussi

Fiche sur service public « Temps partiel d'un salarié dans le secteur privé » :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32428>.

Salarié de droit privé

Congé spécial : Congé sabbatique

Mise à jour : janvier 2024

• Crédit photo : Adobe stock



Le congé sabbatique est un congé pour convenance personnelle accordé au salarié. La durée de ce congé varie entre 6 à 11 mois (une convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir des durées différentes).

Il n'est pas accordé de droit. Durant ce congé, le contrat de travail est suspendu et le salarié n'est pas rémunéré.

Le salarié peut en bénéficier s'il a effectué 6 années d'activité professionnelle dans une ou plusieurs entreprises, et a une ancienneté minimale d'au moins 36 mois dans son entreprise actuelle. Cette ancienneté peut être calculée en prenant en compte plusieurs périodes de travail non consécutives dans l'entreprise.

Le salarié ne doit pas avoir bénéficié dans l'entreprise, à la date de départ en congé, au cours des 6 années précédentes :

- d'un projet de transition professionnelle (PTP) d'une durée d'au moins 6 mois ;
- d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- d'un précédent congé sabbatique.

Le salarié doit informer son responsable hiérarchique avec copie à son référent RH de proximité de son souhait de prendre un congé sabbatique au moins 3 mois avant la date de départ envisagée, par tout moyen permettant de justifier de la date de demande de congé, comme une lettre en recommandé avec un accusé de réception.

L'absence de réponse dans un délai de 30 jours vaut acceptation du congé¹. L'employeur doit informer le salarié, par lettre ou courrier électronique en recommandé avec accusé de réception² :

- soit, de son accord³ sur la date de départ choisie par le salarié ;
 - soit, du report de cette date, pendant 9 mois au maximum à compter de la date de la demande du salarié, afin de limiter le nombre de salariés absents pour cause de congé sabbatique ou pour limiter le nombre de salariés absentes simultanément pour cause de congé sabbatique et congé pour création ou reprise d'entreprise ;
 - soit de son refus de lui accorder le congé car le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé ou que l'employeur estime suite à l'avis du comité social et économique que le départ en congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Le salarié peut contester ce refus dans les 15 jours à compter de la notification auprès du Conseil de prud'hommes.
- Pendant le congé sabbatique, le salarié peut exercer une autre activité professionnelle, salariée ou non. Cependant, il doit respecter les obligations de loyauté et de non-concurrence vis-à-vis de son employeur.

Le salarié ne peut ni prolonger le congé sabbatique au-delà de la date fixée, ni reprendre le travail avant le terme du congé, sauf accord de son employeur. L'employeur, quant à lui, ne peut imposer

au salarié de revenir avant le terme prévu du congé⁴.

Au terme de son congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi⁵ ou un emploi similaire⁶, assorti d'une rémunération au moins équivalente et bénéficier d'un entretien professionnel.

Sur l'incidence de ce congé sur les droits du salarié

Le congé sabbatique n'est pas pris en compte dans l'ancienneté et, n'étant pas assimilé à du temps de travail effectif, il ne donne pas droit à congés payés. Pendant ce congé, le salarié n'acquiert aucun droit à la retraite.

¹ Selon la jurisprudence, si la demande de congé a été présentée hors délai par le salarié, l'employeur doit tout de même y répondre car, en l'absence de réponse, il est considéré comme ayant donné son accord tacite pour le départ du salarié (Cass, soc, 7 mai 1996, n° 92-43.545).

² Article D. 3142-18 du code du travail.

³ Lorsqu'un accord est donné, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent revenir dessus. L'employeur n'est pas obligé, sauf abus de droit, d'accepter une renonciation ultérieure du salarié (Cass, soc, 7 mai 1996, n° 92-43.545).

⁴ Article L. 3142-31 du code travail.

⁵ L'employeur a l'obligation de réintégrer le salarié en priorité à son poste initial et, dans le cas où cela est impossible, dans un emploi similaire (Cass, soc, 8 juin 1994, n° 90-45.744).

⁶ Un emploi similaire est un emploi qui implique qu'il n'y ait pas de modification du contrat de travail (Cass, soc, 26 février 1997, n° 94-41.071). En cas de litige, il appartient à l'employeur de démontrer le caractère similaire du poste, c'est-à-dire que le poste a des caractéristiques équivalentes au précédent (Cass, soc, 9 avril 2008, n° 06-45.898).

Infos pratiques

Textes de loi

Code du travail : articles L. 3142-28 à L. 3142-35 :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033003580/#LEGISCTA000033003580.

Code du travail : articles D. 3142-14 à D. 3142-21 :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033443175/#LEGISCTA000033443178.

Voir aussi

Fiche sur service public « Congé sabbatique du salarié dans le secteur privé » :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2381>.

Demande de congé sabbatique (modèle de document) :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R32166>.

• Crédit photo : Adobe stock



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Les services du Premier ministre
sont labellisés Diversité-Égalité !

Besoin d'informations

Service-public.fr informe notamment sur les allocations et aides existantes.

Le portail d'information de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) recense les aides et propose un annuaire des solutions de répit accessibles pour les aidants de personnes âgées : <https://www.cnsa.fr/>

Mon parcours handicap informe sur les droits et aides pour les personnes en situation de handicap et leur proche aidant : <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/>

Les numéros de téléphone

3646 : service social de l'assurance maladie afin d'accompagner les personnes dans leur rôle d'aidant familial.

01 84 72 94 72 : « Avec nos proches » pour les aidants, tous les jours de 8 heures à 22 heures.

07 67 29 67 39 : « Association nationale jeunes aidants ensemble » pour les aidants de moins de 25 ans.

09 83 21 34 21 : « Espace singulier » pour les aidants, les malades et les personnes en situation de handicap.

0 800 360 360 : numéro d'appel national pour aider les personnes en situation de handicap et les proches aidants à trouver des solutions d'accompagnement, jusqu'à 18 heures tous les jours.

Les interlocuteurs externes

Le centre communal d'action sociale (CCAS) ou la mairie aident à constituer les dossiers d'aides sociale ou médicale et disposent des adresses des organismes ou des associations d'aide à la personne proches du domicile.

Pour connaître le CCAS compétent, il convient de contacter la mairie de son lieu d'habitation. : <https://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr/preserver-son-autonomie-s-informer-et-anticiper/a-qui-s-adresser/le-centre-communal-daction-sociale-ccas-la-mairie>

Le Point info famille (PIF)

Lieu d'accueil, d'orientation et d'information pour les familles dans le cadre des démarches administratives et associatives. Son rôle est de faciliter l'accès au droit et travaille en collaboration avec des associations partenaires dans tous les domaines

<https://solidarites-sante.gouv.fr/archives/archives-famille-enfance/points-info-famille/>

Besoin d'informations

Le centre local d'information et de coordination (CLIC) :

Parfois appelé « Pôle autonomie » ou « Pôle info séniors » ou maison départementale de l'autonomie (MDA), est un lieu d'accueil, d'information et de conseil concernant les personnes de plus de 60 ans et leur entourage.

Il renseigne sur les démarches à accomplir en fonction du besoin et sur l'offre de service disponible localement.

Ils délivrent des informations utiles pour la vie quotidienne des personnes âgées : aides financières, maintien à domicile, amélioration de l'habitat, structures d'hébergement, loisirs etc.

Pour consulter l'annuaire des CLIC

<https://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr/preserver-son-autonomie-s-informer-et-anticiper/a-qui-s-adresser/les-points-dinformation-locaux-dedies-aux-personnes-agees>

Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) :

Informent et accompagnent les personnes en situation de handicap et leurs proches aidants. : <https://www.cnsa.fr/annuaire-des-mdph>

Les conseils départementaux

Pour effectuer la demande d'allocation personnalisée d'autonomie

Ma boussole aidants

Pour trouver des solutions proches du domicile pour les personnes âgées ou en situation de handicap et leur proche aidant :

<https://maboussoleaidants.fr/>

Acronymes

AAH = Allocation adulte handicapé

AJAP = Allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie

AJPA = Allocation journalière de proche aidant

AJPP = Allocation journalière de présence parentale

APA = Allocation personnalisée d'autonomie

ASH = Aide sociale à l'hébergement

AVPF = Assurance vieillesse du parent au foyer

CAF = Caisse d'allocations familiales

CAP = Commission administrative paritaire

CCP = Commission consultative paritaire

CNAM = Caisse nationale d'assurance maladie

CPAM = Caisse primaire d'assurance maladie

PCH = Prestation de compensation du handicap

PreParE = Prestation partagée d'éducation

Ascendant

Parent dont quelqu'un est issu par la naissance et ce à tous les degrés successoraux. Quand on remonte dans l'ordre chronologique des naissances n'y a pas de fin à l'ascendance. On distingue les ascendants « en ligne directe » (père, mère, grands-pères, grands-mères, arrière-grands-pères et arrière-grands-mères, etc.) et les personnes qui sont des collatéraux, c'est-à-dire des ascendants qui dans chaque lignée paternelle ou maternelle ont un ascendant commun (oncles et tantes, grands-oncles et grandes tantes...etc.)¹.

Beau parent

Ce terme n'a pas de définition légale. Il désigne une personne se mariant avec quelqu'un qui a déjà des enfants. Il est également utilisé lorsque le couple n'est pas marié, mais vit ensemble de manière stable².

Collatéral

Parents n'appartenant pas à la ligne directe. En matière de succession, la loi distingue entre les collatéraux privilégiés (les frères et sœurs et leurs descendants) et les collatéraux ordinaires (oncle, tante, cousins, etc.)³.

¹ <http://www.textes.justice.gouv.fr/dossiers-thematiques-10083/loi-du-230606-sur-les-successions-et-liberalites-10183/definitions-de-base-11069.html>.

² <https://www.senat.fr/lc/lc196/lc1960.html>.

³ <http://www.textes.justice.gouv.fr/dossiers-thematiques-10083/loi-du-230606-sur-les-successions-et-liberalites-10183/definitions-de-base-11069.html>.

Descendant

Désigne une personne dont le lien de filiation a été établi avec ses ascendants directs ou non.

Personne de confiance

Toute personne de l'entourage, pas forcément un membre de la famille (peut être le médecin traitant par exemple) peut être désignée personne de confiance. Elle peut également être celle désignée comme personne à prévenir en cas de nécessité.

La désignation doit être faite par un écrit, soit *via* un formulaire à cet effet (voir annexe), soit sur papier libre.

Voir aussi :

– <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32748>

– https://has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2016-03/da_personne_confiance_v9.pdf

Modèle de désignation d'une personne de confiance <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R40462>

Proche aidant

Selon l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, « Est considéré comme proche aidant d'une personne âgée son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, 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 ».

Il existe cependant en pratique une autre définition, plus large et plus fréquemment utilisée. Le proche aidant est défini comme étant une « personne qui 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 d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap ».

Résidence stable et régulière en France

Résider en France métropolitaine ou en Guadeloupe, Guyane, à la Martinique, à la Réunion, à Saint Barthélémy ou à Saint-Martin, de manière ininterrompue depuis plus de 3 mois. La stabilité peut être prouvée par tout moyen.

Il peut aussi s'agir d'un justificatif attestant de la perception :

de prestations familiales (prestation d'accueil du jeune enfant, allocations familiales, complément familial, allocation de logement, allocation d'éducation de l'enfant handicapé, allocation de soutien

- familial, allocation de rentrée scolaire, allocation journalière de présence parentale) ;
- de l'allocation de solidarité aux personnes âgées ;
 - de l'allocation de logement et aide personnalisée au logement ;
 - de l'allocation personnalisée d'autonomie ;
 - de l'allocation adulte handicapé.

Voir aussi :

- <https://www.complementaire-sante-solidaire.gouv.fr/resider-en-france-stable-regulier.php>
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F994>
- <https://forum-assures.ameli.fr/questions/1854170-signifie-resider-france-maniere-stable-reguliere>

Notion d'enfant dont l'agent assume la charge

L'agent peut bénéficier d'un don de jours de repos lorsqu'il « assume la charge » d'un enfant âgé de moins de vingt ans. Cette formulation ne fait pas référence à une réglementation particulière, le bénéficiaire pourra apporter à son service RH tous les éléments susceptibles d'établir qu'il assume la charge tant matérielle que morale de l'enfant. En particulier, la perception ou non par l'agent des prestations familiales ou de supplément familial de traitement ne constitue pas un critère nécessaire afin d'établir que cette charge est assumée par l'agent. Il appartient au service RH d'apprécier les situations au cas par cas.

Voir aussi :

- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16947>

Note du 21 janvier 2019 point 4.3.2 – <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/44406>

Ehpad

Les Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (dits Ehpad) sont des structures médicalisées qui accueillent des personnes âgées dépendantes temps complet ou partiel, de manière permanente ou temporaire.

Ils proposent des soins médicaux et paramédicaux adaptés, des actions de prévention et d'éducation à la santé.

Pour être accueilli en Ehpad, il faut avoir au moins 60 ans et avoir besoin de soins et d'aide quotidiens pour effectuer les actes de la vie courante.

Voir aussi :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F763>

Code de l'action sociale et des familles : articles D. 312-155-0 à D. 312-159-2

Code de l'action sociale et des familles : articles L. 232-8 à L. 232-11, L. 311-4, L. 314-2 et D. 311.

Annuaire des Ehpad <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R40909>

Pour faire une demande en ligne <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R46791>
et aussi <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R17461> (Cerfa pour une demande d'admission).



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*