

Dernière mise à jour le 24 décembre 2021

# Congé de proche aidant et congé présence parentale sont améliorés par la LFSS pour 2022

La LFSS (Loi de Financement de la Sécurité Sociale) pour 2022, publiée au JO du 24, contient plusieurs dispositions concernant le congé de proche aidant et de présence parentale. Notre actualité vous les décrit en détails.

## Sommaire

- Congé de proche aidant
- Rappel régime en vigueur avant la loi
- Nouveau régime depuis la loi
- Don de jours de repos à un salarié proche aidant
- Rappel régime en vigueur avant la loi
- Nouveau régime depuis la loi
- Congé de présence parentale
- Rappel régime en vigueur avant la loi
- Nouveau régime depuis la loi
- Références

## Congé de proche aidant

### Rappel régime en vigueur avant la loi

L'article L 3142-16 du code du travail permet à un salarié de :

- Bénéficiaire d'un congé « proche aidant » ;
- Lorsque l'un de ses proches présente « **un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité** ».

Article L3142-16

Version en vigueur depuis le 28 décembre 2019

Modifié par LOI n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 - art. 68 (V)

Le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

1° Son conjoint ;

2° Son concubin ;

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

4° Un ascendant ;

5° Un descendant ;

6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;

7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;

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

9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Ce congé, est d'une durée maximale de 3 mois (sauf accord de branche ou d'entreprise plus favorable), renouvelable dans la limite d'une année (sur l'ensemble de

la carrière du salarié).

Il peut être utilisé :

- Soit à temps plein ;
- Soit à temps partiel.

Il ouvre droit au bénéfice droit au bénéfice d'une AJPA (Allocation Journalière Proche Aidant) versée par la [CAF](#) (maximum : 22 AJPA par mois), et dont le montant a été fixé par décret du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

Voir notre actualité :

<https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/4182-conge-proche-aidant-decret-fixe-allocation-journaliere-publie.html> »

## Nouveau régime depuis la loi

### Modification 1 : élargissement du congé

L'article 54 de la loi modifie l'article L 3142-16 du code du travail.

Les termes suivants, permettant l'éligibilité au dispositif :

« Le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité »

Deviennent

« Le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie **d'une particulière gravité** »

### Modification 2 : amélioration de l'AJPA

Le même article 54 de la loi confirme :

- La revalorisation de l'AJPA en référence au SMIC, rapporté à une valeur journalière et net des prélèvements sociaux obligatoires ;
- Et cette valeur ne prendra plus en considération la situation de l'assuré (personne vivant seul ou en couple) ;
- Et une entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions selon décret à venir, et au plus tard le **1<sup>er</sup> janvier 2023**.

Tout comme cela est le cas avant la loi, la valeur de l'AJPA est modulée selon le mode de prise du congé (en cas de fractionnement du congé en « demi-journées » ou prise sous la forme d'un « temps partiel »).

## Don de jours de repos à un salarié proche aidant

### Rappel régime en vigueur avant la loi

L'article L 3142-25-1 du code du travail permet à un salarié de :

- Bénéficier d'un don de jours de repos de la part d'un collègue ;
- Lorsque qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie **d'une particulière gravité** ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1<sup>o</sup> à 9<sup>o</sup> de l'article L. 3142-16 (congé de proche aidant).

Article L3142-25-1

Création LOI n°2018-84 du 13 février 2018 - art. 1

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1<sup>o</sup> à 9<sup>o</sup> de l'article L. 3142-16.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés en application du premier alinéa du présent article 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.

### Nouveau régime depuis la loi

L'article 54 de la loi améliore le dispositif, à l'instar des modifications apportés par le congé de proche aidant.

L'article L 3142-25-1 du code du travail est modifié, les termes « d'une particulière gravité » **sont supprimés**.

L'article L 3142-25-1 du code du travail permet à un salarié de :

- Bénéficiaire d'un don de jours de repos de la part d'un collègue ;
- Lorsque qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 (congé de proche aidant).

Entrée en vigueur :

- Selon décret à venir, et au plus tard le **1<sup>er</sup> janvier 2023**.

## Congé de présence parentale

### Rappel régime en vigueur avant la loi

En application des dispositions de l'article L 1225-62 du code du travail :

- Le congé de présence parentale permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Le salarié bénéficie d'une réserve de jours de congés, qu'il utilise en fonction de ses besoins ;
- Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap.
- Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins dans la limite maximale de 3 ans.

Durant ce congé, le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) :

- Le nombre d'allocations versées au cours du mois civil ne pourra pas excéder une période d'indemnisation de 22 jours ;
- La date d'ouverture du droit détermine une période maximale de 3 ans au cours de laquelle l'allocation pourra être attribuée.
- Au sein de cette période, le parent a droit à un maximum de 310 jours d'allocations journalières (310 jours d'absence à prendre selon les besoins de présence auprès de l'enfant.

Article L1225-62

Version en vigueur depuis le 17 novembre 2021

Modifié par LOI n°2021-1484 du 15 novembre 2021 - art. unique (V)

Le salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est 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 bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'article L. 544-2 du code de la sécurité sociale. Cette durée peut faire l'objet d'un nouvel examen dans les conditions fixées au second alinéa du même article L. 544-2.

Au-delà de la période déterminée au premier alinéa du présent article, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, dans le respect des dispositions du présent article et des articles L. 1225-63 à L. 1225-65 du présent code, dans les situations mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 544-3 du code de la sécurité sociale.

A titre exceptionnel et par dérogation aux deux premiers alinéas du présent article, lorsque le nombre maximal de jours de congés mentionné au deuxième alinéa est atteint au cours de la période mentionnée au premier alinéa et qu'un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant attestant le caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue est confirmé par un accord explicite du service du contrôle médical prévu à l'article L. 315-1 du code de la sécurité sociale ou du régime spécial de sécurité sociale, la période mentionnée au premier alinéa du présent article peut être renouvelée une fois au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, et ce avant la fin du terme initialement fixé.

### La loi du 15 novembre 2021

La loi du 15/11/2021 (Loi n° 2021-1484 du 15 novembre 2021 visant à améliorer les conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu) a assoupli le régime permettant désormais au bénéficiaire du congé :

- De bénéficier d'un nouveau congé de 310 jours ;
- Avant même l'expiration du délai de 3 ans.

Voir notre actualité :

<https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/4924-conge-presence-parentale-renouvele-310-jours-conditions.html>  
»

## Nouveau régime depuis la loi

Tout comme cela est prévu pour l'AJPA (congé de proche aidant), le présent article confirme :

- La revalorisation de l'AJPP en référence au SMIC, rapporté à une valeur journalière et net des prélèvements sociaux obligatoires ;
- Et une entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions selon décret à venir, et au plus tard le **1<sup>er</sup> janvier 2023**.

## Références

Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 (JO du 24)