FICHE PRATIQUE 2024

LE PROCHE AIDANT

Définition et statut de l'aidant

TEXTES DE REFERENCE

- Code général de la fonction publique, articles L634-1 à L634-4

- 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 présence parental et au congé de proche aidant dans la fonction publique.

Le décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020, applicable aux fonctionnaires, aux fonctionnaires stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public des trois fonctions publiques détermine les modalités d'attribution et de renouvellement ainsi que les conditions de mise en œuvre et d'utilisation du congé du proche aidant.

Le décret n°2023-825 du 25 août 2023 apporte un certain nombre de changement en matière de congé de présence parentale, pour tous les fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que les agents contractuels de droit public.

- Loi n°2O14-459 du 9 mai 2O14 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade

- Décret n°2O15-58O modifiée du 28 mai 2O15 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public

-Décret n°2018-874 du 09 octobre 2018 pris pour l'application aux agents publics civils de la loi n°2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap

-Décret n°2O21-259 du O9 mars 2O21 élargissant au bénéfice des parents d'enfants décédés le dispositif de jours de repos non pris

- **Loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015** relative à l'adaptation de la société du vieillissement a instauré un droit au répit pour proches aidants.

- Code de l'action sociale et des familles, articles L113-1-3 et R245-7

Définition et statut de l'aidant

Definition

Juridiquement, 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 ». Cf https//ww.monparcourshandicap.gouv.fr

Ainsi, que l'aidé soit une personne âgée, un adulte ou un enfant, en situation de handicap, de perte d'autonomie ou de maladie invalidante, la personne qui est proche de lui et qui l'accompagne souvent dans les gestes du quotidien est considérée comme son proche aidant. On est donc passé de la notion « d'aidant familial » à celle, plus large, de « proche aidant ». Dans cette fiche pratique, le terme « d'aidant » sera le plus souvent utilisé.

Le statut de l'aidant

Pour que le rôle d'aidant soit constaté au niveau de l'administration, il est possible de demander une attestation administrative d'aidant familial au Conseil départemental.

A ce titre, vous devez envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception au conseil départemental, dans laquelle vous attestez sur l'honneur être aidant familial de votre proche (préciser la nature de votre relation) dans le cadre de sa pathologie (préciser). CF Guide ministériel du proche aidant https://www.economie.gouv ou site de ressources des aidants https://wwcentreaider.fr

Vous pouvez également dresser la liste des actes que vous accomplissez au titre de ce rôle d'aidant et le volume horaire approximatif que cela représente.

Si vous avez des certificats médicaux attestant que votre présence est indispensable ou nécessaire à votre aidé, ou encore des documents employeurs en cas de réduction ou d'arrêt d'activité professionnelle afin de prendre soin de lui, n'hésitez pas à les joindre à ce courrier, de même que tout autre document pouvant venir appuyer votre demande.

Votre proche peut également faire cette démarche à votre place, c'est alors lui qui attestera de ce que vous faites pour lui.

Lorsque votre aidé fait une demande de prestation (Prestation Compensatoire du Handicap, Allocation Adulte Handicapé, Allocation Perte d'Autonomie ...) il a la possibilité de designer un aidant, que ce soit dans le but de lui faire bénéficier du dédommagement de proche aidant, le déclarer comme salarié-aidant ou faire valoir son droit au répit.

C'est au travers de ces déclarations que le statut administratif de l'aidant peut s'inscrire. Il s'agit généralement de remplir les champs prévus à cet effet sur les formulaires de demandes et d'y joindre une pièce d'identité.

Vous êtes légitime par l'identification de ce rôle d'aidant. Étant reconnu, vous pouvez bénéficier des dispositifs dédiés mis en place par l'État congé de proche aidant, solutions de répit.

I. Les droits du proche aidant

1/ Le droit à la formation

Le droit à la formation est issu de la Loi Montchamp du 11 février 2005. Cette loi prévoit que des formations puissent être dispensées aux aidants familiaux et plus généralement à l'entourage des personnes handicapées.

La loi Montchamp prévoit que des **formations** puissent être dispensées aux aidants familiaux et plus généralement à l'entourage des personnes handicapées. Les premiers stages concernaient les patients atteints par la maladie d'Alzheimer, mais ils s'étendent progressivement aux personnes atteintes de toute pathologie invalidante.

Lorsque l'aidé a besoin de soins et qu'il n'est pas autonome, le Code de la santé publique article L11-6-1 prévoit un apprentissage dispensé dispensées par un professionnel de santé si la personne aidée a besoin de soins qu'il n'est pas en mesure de réaliser. Elles concernent différents domaines :

- Gestes de premiers secours
- Gestes du quotidien
- Accompagnement psychologique
- Psychomotricité
- Soins corporels…

Pour avoir accès au droit à la formation il faut une inscription en ligne pour toute personne aidante sur le site de l'association française des aidants. Il faut souligner que ce droit est gratuit. Si vous souhaitez accéder à une formation, vous pouvez contacter la Croix-Rouge ou la Protection civile pour les gestes de premiers secours, des associations ou les collectivités territoriales pour les formations touchant aux autres domaines.

Les Centres locaux d'information et de coordination (CLIC), les Centres communaux ou intercommunaux d'action sociale (CCAS ou CIAS) et les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) organisent des formations destinées notamment à l'entourage des patients atteints de maladies dégénératives avec une ouverture progressive vers toutes les autres pathologies invalidantes. Ces formations portent par exemple sur les soins corporels ou sur le soutien psychologique à apporter au malade. Il convient de se renseigner auprès de ces institutions dans la région concernée.

Il existe différentes associations proposant des formations ou permettant d'être orienté et aidé :

- Ma Boussole Aidants
- Avec Nos Proches
- Métropole Aidante
- La Compagnie des Aidants

2/ Le droit au répit

Le droit au répit est issu de la Loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015 pour l'adaptation de la société au vieillissement.

Le droit au répit est destiné à l'aidant d'une personne bénéficiaire de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA). Il doit vous permettre de faire une «pause» en vous attribuant une aide annuelle gérée par le département.

Si vous souhaitez plus d'informations, vous pouvez consulter le site d'information officiel pour les personnes en situation de handicap et leurs aidants de la République Française.

Vous pouvez également consulter le site officiel du Portail national d'information pour les personnes âgées et leurs proches de la République Française. https://.pour-les-personnes-agées.gouv .fr

3/ Le don de congé

La loi de 2O14 qui permet le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade (parent qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt 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). Le décret de 2021 élargit de jours au bénéfice de parents d'enfant décédé.

La loi de 2O18 crée un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Les décrets étendent ces dispositions aux fonctionnaires.

Le don de congé est actuellement en cours de mise en place à l'ULCO.

4/ Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé au fonctionnaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un enfant à charge nécessite la présence de sa mère ou de son père auprès de lui et des soins contraignants.

Le congé de présence parentale est issu de l'Article L632-1 et suivants du Code général de la fonction publique et du Décret n°2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents contractuels des collectivités territoriales du congé de présence parentale.

Sont concernés les agents titulaires, stagiaires ou contractuels à temps complet ou non complet. Le congé de présence parentale vous permet de cesser ou de réduire votre activité professionnelle pour lui donner des soins.

Le congé de présence parentale est accordé au fonctionnaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un enfant à charge nécessite la présence de sa mère ou de son père auprès de lui et des soins contraignants.

Le congé de présence parentale est un congé non rémunéré. Toutefois, l'agent peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la caisse d'allocations familiales, dès lors qu'il remplit les conditions prévues aux articles L. 544-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Au 1er janvier 2024, le montant de l'allocation est fixé comme suit :

- 64,54 € par jour,
- 32,27 € par demi-journée.

L'AJPP est versée dans la limite de 310 jours au cours de la période de 36 mois. La perception de l'allocation est limitée à 22 jours par mois renouvelable.

Conséquence du congé sur la carrière :

Le congé de présence parentale est considéré comme du temps de travail, cela signifie qu'il n'a pas d'incidence sur :

- votre avancement,

- vos avantages liés à votre ancienneté,
- votre droit à congés annuels.

Pour les enfants nés ou adoptés à compter de 2003, le congé de présence parentale est pris en compte dans le calcul de la retraite. Si vous êtes stagiaire, votre stage sera prolongé en fonction de la durée du congé.

5/ Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale vous permet de réduire ou de cesser votre activité professionnelle pour accompagner un proche en fin de vie. Vous avez droit à un congé de solidarité familiale si les 2 conditions suivantes sont remplies :

- Vous êtes en activité ou en détachement.
- L'un de vos proches souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Le congé de solidarité familiale vous permet de réduire ou de cesser votre activité professionnelle pour accompagner ce proche en fin de vie. La personne que vous souhaitez accompagner doit être **un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant votre domicile ou vous ayant désigné comme sa personne de confiance**.

La personne accompagnée peut vivre à son propre domicile, chez vous, au domicile d'un tiers ou en EHPAD.

Le congé de solidarité familiale peut consister, à votre choix, en une période de cessation complète d'activité ou en une période de travail à temps partiel. Si vous cessez totalement votre activité, vous pouvez choisir de prendre votre congé de la façon suivante :

- Sous la forme d'une période continue de 3 mois maximum, renouvelable 1 fois
- Ou de **manière fractionnée**, sous la forme de **périodes d'au moins 7 jours consécutifs**, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à **6 mois**

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré. Mais vous pouvez percevoir, pendant une partie de votre congé, une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Le montant de l'allocation varie selon que vous cessez totalement votre activité ou que vous travaillez à temps partiel. Le montant de l'allocation est fixé à 63,34 € par jour. Il est fixé à 31,67 € si le salarié a transformé son congé de solidarité familiale en activité à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale prend fin à la **fin de la durée maximale autorisée** (3 ou 6 mois) ou **dans les 3 jours qui suivent le décès** de la personne accompagnée. Vous pouvez aussi demander la fin de votre congé avant la date initialement prévue. Dans ce cas, si vous êtes agent hospitalier, vous devez respecter un préavis de 3 *jours francs.* À la fin du congé, vous **réintégrez votre emploi**.

Conséquences administratives du congé :

Le congé est considéré comme du temps de travail effectif, cela signifie qu'il n'a pas d'incidence sur :

• votre avancement,
• vos avantages liés à votre ancienneté,
• votre droit à congés annuels,
• votre droit à la retraite, si vous avez opté pour le paiement des cotisations retraite pendant le congé (à mettre en place avec votre gestionnaire carrière).

Il est à noter que si vous êtes stagiaire, votre stage sera prolongé, en fonction de la durée du congé.

Nota bene : loi améliorant le droit des aidants dans la fonction publique, 23 avril 2024

La loi transpose dans la fonction publique l'article 10 de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

Le Code général de la fonction publique est modifié pour prévoir un **maintien des droits acquis** (droits à un entretien annuel, aux congés annuels, à la formation…) avant le début des congés, pour les congés parentaux ou familiaux (congés de maternité, de paternité, de naissance, parental, de proche aidant…).

Le texte, rend conforme le droit français avec le droit européen s'agissant des congés des salariés exigeant que **les salariés bénéficient de quatre semaines de congés payés au titre d'une année de travail, même s'ils ont connu des périodes d'arrêt maladie**.

Le Code du travail est modifié pour prévoir que les salariés en arrêt de travail pour un accident ou une maladie d'origine non professionnelle **continuent d'acquérir des droits à congés payés**. Ces salariés pourront ainsi acquérir 2 jours par mois de congés, dans la limite de 24 jours ouvrables par an. Ils disposeront d'un délai de 15 mois, sauf accord d'entreprise ou de branche plus favorable, pour poser ces congés après information de leur employeur via le bulletin de paye dans le mois suivant leur retour.

Ces règles d'acquisition et de report des droits à congés doivent s'appliquer depuis le 1er décembre 2009. Les salariés concernés encore dans leur entreprise disposeront d'un **délai de 2 ans à compter de la publication de la loi pour réclamer les congés acquis depuis 2009**. Pour les salariés dont le contrat de travail a pris fin avant l'entrée en application de la loi, **la rétroactivité du dispositif sera de 3 ans**. Ainsi pour les salariés ayant quitté leur employeur depuis plus de trois ans, il y aura prescription.

II. Zoom sur le congé du proche aidant

TEXTES LEGISLATIFS

Le congé de proche aidant a été institué par l'article 40-III.2° de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ces textes permettent une harmonisation et un alignement du secteur public sur le secteur privé en transposant aux trois versants de la fonction publique, une règle déjà en vigueur dans le Code du travail et dans le régime général de la sécurité sociale.

Le décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant est venu préciser les conditions d'attribution et de renouvellement, les délais et les modalités de mise en œuvre, ainsi que l'utilisation de ce congé et les cas de reprise anticipée et de renoncement.

Le décret n° 2023-825 du 25 Aout 2023 relatif au congé de proche aidant est quant à lui venu assouplir l'accès au congé dans la fonction publique.

1/ Les bénéficiaires du congé de proche aidant

ce congé est réservé aux aidants qui ont la charge d'une personne dont le taux d'incapacité est de 80% minimum ou bénéficiant de l'Aide Personnalisée à l'Autonomie (APA).

Peuvent bénéficier du congé de proche aidant :

- Les fonctionnaires titulaires ;
- Les agents contractuels de droit public (CDD ou CDI) ;
- Les fonctionnaires stagiaires.

A souligner : Le décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 précise que lorsqu'un fonctionnaire bénéficiant du congé de proche aidant est appelé à 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.

2/ Les conditions d'octroi et les modalités du congé de proche aidant

Le congé de proche aidant est d'une durée de trois mois renouvelables et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Ainsi, un agent ne pourra accumuler que douze mois de congé de proche aidant au cours de sa carrière.

Ce congé de proche aidant peut être demandé :

- **Pour une période continue** (par exemple, pendant la durée totale de trois mois);
- **Pour** ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée

(**Modification décret du n° 2023-825 du 25 Aout 2023**, possibilité pour les agents de fractionner dorénavant en demi-journées)

- Ou sous la forme d'un temps partiel.

Jusqu'ici, le congé de proche aidant était accordé à l'agent afin de lui permettre de s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie « d'une particulière gravité ».

Le décret n° 2023-825 du 25 Aout 2023 vient modifier le caractère de « particulière gravité » et permettre aux agents publics de solliciter le congé de proche aidant dès lors que le handicap ou la perte d'autonomie de l'un de leur proche nécessite une aide régulière.

Les personnes pouvant être accompagnées par l'agent sont **EXHAUSTIVEMENT** énumérées à l'article L. 3142-16 du Code du travail :

- Son conjoint ;
- Son concubin ;
- Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant ;
- Un descendant ;

- Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du Code de la sécurité sociale (permettant de bénéficier de prestations familiales pour cet enfant) ;
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

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

3/ La demande de l'agent

Pour bénéficier du congé de proche aidant, l'agent doit adresser **une demande écrite à au moins un mois avant le début du congé**.

L'agent doit indiquer dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que les modalités de son utilisation.

En vue d'établir ses droits, l'agent fournit à l'appui de sa demande les pièces justificatives mentionnées aux **3° et 4° de l'article D. 3142-8 du Code du travail**, à savoir :

- Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;
- Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
- Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article *L. 232-2 d*u code de l'action sociale et des familles.

L'administration ne peut pas refuser le congé, une fois les différentes pièces justificatives apportées par l'agent, il s'agit **d'un congé de droit.**

L'agent bénéficiaire du congé de proche aidant peut en modifier les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation choisies.

Dans ce cas, il en informe par écrit avec un **préavis d'au moins quarante-huit heures**.

IMPORTANT : ces délais ne s'appliquent pas et le congé débute, lorsque la demande de bénéfice du congé de proche aidant ou la modification de ses modalités d'utilisation et de ses dates prévisionnelles intervient pour l'un des motifs suivants :

- La dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;
- Une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ;
- La cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Dans ces cas, l'agent public transmet, **sous huit jours**, (au service ? dont il relève), **le certificat médical qui atteste de 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**.

4/ Situation du fonctionnaire pendant le congé de proche aidant

❶ Rémunération

Pendant la durée du congé de proche aidant, l'agent n'est pas rémunéré par son administration.

Cependant, il peut **percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA)**, versée par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

L'agent, pour bénéficier de cette allocation journalière, doit adresser une demande au moyen **d'un formulaire homologué à l'organisme débiteur des prestations familiales dont il relève**.

Cette demande est accompagnée des mêmes pièces justificatives que celles qui accompagnent la demande de congé de proche aidant à son administration, soit celles mentionnées aux 3° et 4° l'article D.3142-8 précité du Code du travail.

A souligner : depuis le 1 er juillet 2021, la demande adressée à la CAF doit également être accompagnée d'une **Attestation de l'administration** précisant que **l'agent bénéficie bien du congé de proche aidant**.

IMPORTANT : le nombre d'allocations journalières versées au proche aidant au titre d'un mois civil ne peut être supérieur à 22 et de 66 jours sur toute la durée de la carrière professionnelle. Si le congé de proche aidant est sous forme de temps partiel, le montant mensuel de l'allocation sera calculé sur la base du nombre de journées ou de demi-journées non travaillées correspondantes au titre d'un mois civil.

A souligner : le montant de l'AJPA est indexé sur le SMIC.

À compter du 1er janvier 2024, les montants sont de :

- 64,54 euros par journée

- 32,27 euros par demi-journée.

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.

Lorsque le bénéficiaire d'un congé de proche aidant **met fin de façon anticipée** au congé ou y renonce dans le cas prévu au 1° de l'article L. 3142-19 du Code du travail, il peut demander à **l'organisme débiteur des prestations familiales** dont il relève **la cessation du versement de l'allocation à compter du jour suivant le décès**.

❷ Carrière

Le temps passé en congé de proche aidant est assimilé à une **période de service effectif**.

- ❾ Pour le fonctionnaire titulaire :

L'article 7-II du décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 précise qu'au cours de la période de bénéfice du congé de proche aidant, **le fonctionnaire territorial reste affecté dans son emploi**.

- ❾ Pour le fonctionnaire stagiaire :

L'article 12-III du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique précise que 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.

- ❾ Pour l'agent contractuel de droit public :

L'article 14-4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 précise que l'agent contractuel bénéficiaire du congé de proche aidant **conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement**, dans les conditions de réemploi définies aux articles 33 et 34 dudit décret.

L'agent est donc admis à reprendre son service, s'il remplit toujours les conditions requises, dans la mesure **où les nécessités du service le permettent**. Si l'agent contractuel ne peut pas être réaffecté dans son précédent emploi, **il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente**.

❸ Retraite

La durée du congé de proche aidant est **assimilée à une période de service effectif**, aussi, le temps passé en congé est pris en compte pour **la constitution et la liquidation des droits à pension**.

4 Congés annuels

La durée du congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif, aussi, le temps passé en congé génère les droits à congés annuels de l'agent.

A souligner : le 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 prévoit, depuis le 1er mai 2020, la possibilité d'utiliser de plein droit, à l'issu d'un congé de proche aidant, **les droits épargnés sur un Compte Epargne-Temps** (CET), **sans que les nécessités de service soient opposées**.

5/ Renouvellement du congé de proche aidant

En cas de renouvellement du congé de proche aidant, l'agent adresse une demande écrite à son administration, au moins quinze jours avant le terme du congé.

Il indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de son utilisation.

L'agent fournit avec sa demande, les pièces justificatives mentionnées aux 3° et 4° de l'article D. 3142-8 du Code du travail.

Les délais de prévenance ne sont pas applicables et **le congé peut être renouvelé sans délai**, lorsque la demande de renouvellement du congé de proche aidant ou la modification de ses modalités d'utilisation et de ses dates prévisionnelles intervient pour l'un des motifs suivants :

- La dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;
- Une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ;
- La cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Dans ces cas, l'agent transmet, **sous huit jours à l'autorité territoriale le certificat médical** qui atteste de 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.

6/ Fin du congé de proche aidant

A l'issue de la période du congé de proche aidant, l'agent réintègre de plein droit son ancien emploi, dans les quotités de temps de travail initialement prévue avant l'obtention du congé de proche aidant.

L'agent bénéficiaire du congé de proche aidant peut mettre **fin de façon anticipée** à son congé ou y **renoncer** dans les cas suivants :

- décès de la personne aidée ;
- Admission dans un établissement de la personne aidée
- Diminution importante des ressources du fonctionnaire
- Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille ;
- Lorsque l'état de santé du fonctionnaire le nécessite.

Il informe par écrit l'autorité territoriale au **moins quinze jours** avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions. En cas de **décès de la personne aidée**, ce délai est ramené **à huit jours**.