

ASSOUPLISSEMENTS CONCERNANT LA PRISE DES CONGES DE PROCHE AIDANT ET DE PRESENCE PARENTALE

**Loi de Financement de la Sécurité Sociale du 27 décembre 2019
Entrée en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2020**

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020, publiée au JO du 27 décembre 2019, comporte des dispositions destinées à favoriser le recours aux congés de proche aidant et de présence parentale.

Sur le congé de proche aidant :

Rappelons que le congé de proche aidant permet à son bénéficiaire de s'absenter pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Ce congé n'est ni indemnisé ni rémunéré, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Dans le but de faciliter le recours à ce congé, la loi a supprimé, depuis le 1er janvier 2020, la condition d'ancienneté d'un an et prévoit d'indemniser, d'ici octobre 2020, les salariés et les travailleurs indépendants qui prennent ce congé.

Le salarié qui envisage de recourir au congé de proche aidant n'a donc plus à remplir une condition d'ancienneté d'un an dans l'entreprise.

Une allocation journalière de proche aidant sera versée aux salariés et travailleurs indépendants qui bénéficient d'un congé de proche aidant. Ce dispositif entrera en vigueur à une date fixée par décret et, au plus tard, le 30 septembre 2020.

Cette allocation sera versée par la CAF pendant une durée maximale de 3 mois (ou par la MSA pour les travailleurs du régime agricole).

C'est un décret qui viendra déterminer le montant de cette allocation. Ce montant devrait s'élever, a priori, à 43 € si le parent est en couple et à 52 € s'il vit seul.

Le montant de cette allocation sera majoré et modulé en cas de congé fractionné ou de période d'activité à temps partiel.

L'allocation n'est pas due au proche aidant employé en tant qu'aidant familial.

Sur le congé de présence parentale :

Les modalités d'utilisation du congé de présence parentale seront à l'avenir plus souples.

Pour mémoire, le congé de présence parentale s'adresse aux salariés assumant la charge d'un enfant 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 salarié bénéficie d'une réserve de jours de congés qu'il utilise en fonction de ses besoins.

Afin de faciliter le recours à ce congé, il sera possible de fractionner le congé en demi-journée ou de le transformer en période d'activité à temps partiel, sous réserve d'obtenir l'accord de l'employeur.

Le montant de l'allocation journalière de présence parentale à laquelle les bénéficiaires peuvent prétendre sera modulé selon des modalités à définir par décret.

Le congé pourra être pris immédiatement sans délai en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant