

Le congé de solidarité familiale

Pouvoir accompagner un proche en fin de vie dans la dignité

Code du travail: articles L 225-15 à L 225-19

Décret 1213 du 16 nov. 2004

Vous connaissez des moments difficiles, car vous êtes touchés par la grave maladie d'un proche en fin de vie qui a besoin de votre soutien.

Si vous êtes salariés, vous pouvez demander un congé à temps complet ou à temps partiel, pour pouvoir vous consacrer à cette personne.

Dans quels cas peut-on demander le congé de solidarité familiale ?

La personne que vous souhaitez accompagner durant votre congé doit recevoir des soins dits palliatifs, c'est-à-dire des soins actifs et continus, qu'ils soient pratiqués au domicile ou dans l'institution ou l'établissement où elle a été admise.

Ces soins dispensés par une équipe visent à soulager la douleur et à sauvegarder la dignité de la personne malade. Ils apportent également un soutien à l'entourage.

De façon plus générale, vous pouvez également prendre ce congé lorsque vous avez à assister une personne qui souffre d'une maladie pouvant entraîner la mort.

La notion de personne proche

Si la personne malade est l'un de vos deux parents ou grands-parents, ou bien s'il s'agit de votre enfant ou petit-enfant, vous êtes en droit de demander ce congé.

Ceci est également possible si cette personne partage habituellement votre domicile.

Les démarches auprès de l'employeur

Au moins 15 jours avant le début du congé, vous devez adresser une demande à votre employeur accompagnée d'un certificat médical, par courrier recommandé avec accusé de réception.

Mais en cas d'urgence absolue mentionnée par le médecin, votre congé peut débuter immédiatement, à la date de réception de votre courrier recommandé.

Ce congé ne peut ni être reporté, ni être refusé.

Pièces justificatives

Le certificat médical adressé à votre employeur précise que la personne accompagnée "souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital".

Durée du congé

Le congé de solidarité familiale est théoriquement pris à temps plein. Si votre employeur en est d'accord, vous pouvez aussi le prendre à temps partiel.

La durée ne peut excéder trois mois, renouvelables 1 fois (prévenir l'employeur 15 jours avant).

Il peut prendre fin plus rapidement: soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée (hors congés pour événements personnels ou familiaux existant par ailleurs dans l'entreprise), soit à une autre date antérieure.

Il convient d'informer l'employeur de la date de reprise, trois jours avant (préavis de 3 jours francs).

Ce congé est cumulable avec le congé pour événement familial (lors du décès), ou un congé pour convenance personnelle : congé sans solde, congé sabbatique.

Effets sur la rémunération

Contrairement aux congés payés, ce congé n'est pas rémunéré, et il n'est pas possible d'exercer une quelconque autre activité professionnelle pendant toute sa durée.

Par contre, la loi a créé une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Elle peut être versée à tout salarié, tout travailleur non salarié ou tout chômeur indemnisé qui suspend ou réduit son activité professionnelle. La demande doit être adressée à la sécurité sociale accompagnée d'une attestation de l'employeur ou d'une déclaration sur l'honneur pour les travailleurs non salariés et les chômeurs indemnisés en précisant le nombre de jours d'allocations demandées dans la limite de 21 pour une suspension d'activité et de 42 pour une réduction d'activité. Le silence de la sécurité sociale pendant 7 jours à compter de la date de réception de la demande vaut accord. L'allocation journalière s'élève à 55,15€ par jour pour une suspension d'activité et à 27,58€ pour une réduction d'activité. Il s'agit des montants nets, après prélèvements de la CSG et de la CRDS.

Retour dans l'entreprise

A votre retour, vous retrouvez votre emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé de solidarité familiale est prise en compte pour les avantages liés à l'ancienneté et le salarié conserve par ailleurs tous les autres avantages qu'il avait précédemment acquis, notamment ses congés payés.