

Le congé de solidarité familiale

Pouvoir accompagner un proche en fin de vie dans la dignité

Code du travail: articles L3142-6 à L3142-13

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

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

Vous êtes en droit de demander ce congé si vous êtes :

- ascendant, descendant
- frère, soeur
- conjoint, concubin, pacs

Les démarches auprès de l'employeur

Au moins 15 jours avant le début du congé, à défaut de convention collective ou d'accord de branche, 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. Le demandeur doit remplir les documents suivants :

- une attestation remplie par l'employeur, précisant que le salarié bénéficie d'un congé de solidarité familiale (ou qu'il l'a transformé en période d'activité à temps partiel),
- le formulaire de demande d'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie.

Ces pièces doivent 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.

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.

Mise à jour le 09/12/2020

*Cette fiche a été élaborée par RMA
Ressources Mutuelles Assistance*