

# CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

---

*Loi n° 2003-775 du 21 août 2003*

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### DÉFINITION

Le congé de solidarité familiale consiste en une suspension du contrat, accordée au salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne qui partage son domicile, souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le bénéficiaire du congé est également ouvert au salarié souhaitant accompagner un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile ainsi qu'au salarié ayant été désigné comme personne de confiance.

*Loi n° 2010-209 du 2 mars 2010 - article 3*

Selon l'article L. 1111-6 du Code de la santé publique, une personne de confiance est une personne désignée par une personne majeure par écrit, en vue notamment de l'accompagner dans ses démarches, assister aux entretiens médicaux. Cette personne de confiance peut être un parent, un proche ou le médecin traitant. Elle sera consultée au cas où la personne assistée serait hors d'état d'exprimer sa volonté et de recevoir l'information nécessaire à cette fin.

### SANCTIONS

Est nulle de plein droit, toute disposition contraire aux articles suivants du Code du travail :

- article L. 3142-16 (droit au congé, durée, formalités) ;
- article L. 3142-17 (réintégration à l'issue du congé) ;
- article L. 3142-19 (maintien de l'ancienneté).

*Article L. 3142-21 du Code du travail*



## **CONDITIONS À REMPLIR**

La loi n° 2003-775 qui a mis en place le congé de solidarité familiale n'impose aucune condition particulière à remplir préalablement par le salarié.

Aucune ancienneté minimale n'est ainsi exigée.

Le salarié doit simplement justifier que la personne qu'il souhaite accompagner en fin de vie souffre d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

*Article L. 3142-16 du Code du travail*

Ce congé est un droit pour le salarié. L'employeur ne peut, par conséquent, ni s'opposer à ce congé, ni le reporter.



## DURÉE DU CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

La durée maximale du congé de solidarité familiale est de **3** mois, renouvelable une fois.

Le salarié peut avec l'accord de l'employeur, fractionner son congé dans la limite de sa durée maximale, c'est-à-dire **3** mois renouvelable une fois.

Le salarié doit alors avertir son employeur au moins **48** heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé.

Le congé débute **15** jours au moins après la formulation de la demande. Toutefois, en cas d'urgence absolue médicalement constatée, le congé peut débiter, sans délai, dès la date de réception par l'employeur de la lettre de demande.

Il prend fin :

- soit à l'expiration de cette période de **3** mois ;
- soit dans les **3** jours qui suivent le décès de la personne assistée ;
- à une date antérieure.

*Article L. 3142-17 du Code du travail*

Ce congé est cumulable avec les congés conventionnels pour événements personnels et/ou avec les congés légaux pour événements familiaux, en cas de décès de la personne accompagnée.

## CONDITIONS D'UTILISATION DU CONGÉ

Le congé de solidarité familiale est en principe pris en continu. Il peut, toutefois, en accord avec l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

Le congé peut être fractionné, avec l'accord de l'employeur. Ce dernier doit être informé au moins **48** heures avant la date à laquelle le salarié envisage de prendre chaque période de congé.

L'absence doit être alors d'une journée minimum par période de congé.

Pendant toute la durée du congé ou du temps partiel, le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.



## FORMALITÉS À ACCOMPLIR

Le salarié doit envoyer à son employeur au moins **15** jours à l'avance, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou une lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre informe l'employeur de la volonté du salarié de bénéficier du congé de solidarité familiale.

Doit être joint à cette lettre un certificat médical attestant que la personne assistée souffre effectivement de la pathologie susmentionnée.

Le salarié doit, lorsqu'il souhaite fractionner son congé, avertir son employeur au moins **48** heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé.

Le salarié est également tenu d'informer l'employeur de la date prévisible de son retour de congé, en respectant un préavis minimal de **3** jours francs.

Enfin, le salarié bénéficiaire peut demander, selon les mêmes modalités, à transformer le congé, en période d'activité à temps partiel.

L'accord préalable de l'employeur est alors nécessaire.

*Article L. 3142-16 du Code du travail*



## SITUATION DU SALARIÉ AU COURS DU CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Le contrat du salarié est suspendu pendant toute la période de congé. L'intéressé ne perçoit pas de rémunération à charge de l'employeur, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Le salarié en congé de solidarité familiale ou qui travaille à temps partiel pour le même motif, ne peut exercer par ailleurs aucune autre activité professionnelle.

*Article L. 3142-18 du Code du travail*

La durée du congé de solidarité familiale est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les droits acquis avant le début du congé.

*Article L. 3142-20 du Code du travail*

Par contre, à défaut de précisions légales ou conventionnelles en ce sens, le congé de solidarité familiale n'est pas assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits et de la durée des congés payés.

Enfin, le contrat de travail peut être rompu pendant le congé pour un motif étranger à l'état de santé de la personne assistée et à la volonté du salarié d'accompagner cette personne.

Ce licenciement ne peut être fondé sur un motif discriminatoire, sous peine d'être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'ouvrir droit à des dommages-intérêts à ce double titre, au profit du salarié.

## DROITS À RETRAITE

L'employeur et le salarié peuvent, dans des conditions déterminées par accord collectif, verser des cotisations de retraite complémentaire pendant le congé de solidarité familiale.

Ces cotisations permettent aux salariés d'acquérir des droits à retraite complémentaire pendant cette période.

La part salariale correspondant à ces cotisations n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération pendant les 6 premiers mois du congé.

Par conséquent, durant cette période, le versement effectué par l'employeur est exonéré de cotisations sociales, à l'exception de la CSG.

*Articles L. 137-15 et L. 241-3-2 du Code de la Sécurité sociale*

## Alimentation du compte personnel formation

Le compte personnel formation se substitue au DIF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. La durée du congé de solidarité familiale est intégralement prise en compte pour l'acquisition du crédit d'heure au compte personnel formation.

*Article L. 6323-12 du Code du travail*

## ALLOCATION DE SOUTIEN FAMILIAL

La Loi n° 2010-209 du 2 mars 2010 crée une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Les salariés cessant ou réduisant leur travail pour accompagner une personne en fin de vie peuvent prétendre à cette allocation journalière.

Cette allocation est destinée à compenser la perte de revenus de la personne cessant ou diminuant temporairement son activité dans ce but.

Les dispositions de la loi sont applicables le lendemain de sa publication au Journal Officiel, soit le 4 mars 2010. Toutefois, l'entrée en vigueur de certaines mesures ne sera effective qu'après la publication des décrets d'application.

### Conditions

Peuvent prétendre à l'allocation, les personnes accompagnant à domicile une personne en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, et qui remplissent les conditions suivantes (*Article L. 168-1 nouveau du Code de la Sécurité sociale*) :

- soit être bénéficiaires du congé de solidarité familiale ou l'avoir transformé en période d'activité à temps partiel comme prévu aux articles L. 3142-16 à L. 3142-21 du Code du travail ;
- soit avoir suspendu ou réduit leur activité professionnelle et être un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du Code de la santé publique ou partager le même domicile que la personne accompagnée.

### Demands d'emploi indemnisés

Les demandeurs d'emploi mentionnés aux articles L. 5421-1 à L. 5422-8 du Code du travail peuvent bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie dans les conditions suivantes :

- être un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne de confiance de la personne accompagnée au sens de l'article L. 1111-6 du Code de la santé publique ou partager le même domicile que celle-ci ;
- accompagner la demande d'allocation, d'une déclaration sur l'honneur de cessation de recherche active d'emploi pour accompagner à domicile une personne en fin de vie.

*☞ Le versement des allocations de chômage est suspendu pendant les jours de versement de l'allocation journalière d'accompagnement de fin de vie. Il reprend à la fin de la période de versement de l'allocation journalière d'accompagnement de fin de vie.*

### Versement

Les allocations sont versées pour chaque jour ouvrable ou non, même en cas d'hospitalisation de la personne accompagnée, dans la limite de **21** jours ou **42** lorsque le demandeur réduit son activité professionnelle.

Elles cessent à compter du jour suivant le décès de cette dernière.

L'allocation peut être versée à plusieurs bénéficiaires, au titre d'un même patient, dans cette limite.

*Article L. 168-4 nouveau du Code de la Sécurité sociale*

L'allocation cesse d'être due à compter du jour suivant le décès de la personne accompagnée.

### **Montant de l'allocation**

Le montant de l'allocation est fixé à **54,17 €** par jour (au **1<sup>er</sup> janvier 2014**) lorsque le demandeur suspend son activité professionnelle et pour les demandeurs d'emploi indemnisés qui n'exercent aucune activité professionnelle.

Pour les demandeurs qui réduisent leur activité professionnelle, le nombre maximal d'allocations journalières est porté à **42** et le montant de l'allocation est réduit de moitié (soit **27,09 €** au **1<sup>er</sup> janvier 2014**).

### **Non cumul**

L'allocation journalière n'est pas cumulable avec :

- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption des salariés ;
- l'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité des travailleurs non salariés, des praticiens et auxiliaires médicaux et des exploitants agricoles ;
- l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail ;
- les indemnités servies aux demandeurs d'emploi ;
- le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant.

Elle est cumulable avec l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail perçue au titre de l'activité exercée à temps partiel.

### **Protection sociale**

Les personnes en congé de solidarité familiale conservent leurs droits aux prestations en nature et en espèces de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès :

- de leur régime d'origine pendant toute la durée du congé ;
- du régime obligatoire dont elles relevaient avant et pendant ce congé :
  - lors de la reprise de leur travail à l'issue du congé,
  - en cas de non-reprise du travail à l'issue du congé, en raison d'une maladie ou d'une maternité,
  - ou lors de la reprise du travail à l'issue du congé de maladie ou de maternité.

La durée du maintien des droits aux prestations en nature et en espèces d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès auprès du régime obligatoire dont relevaient les bénéficiaires avant et pendant ce congé est fixée à :

- **12** mois à compter de la reprise du travail à l'issue de ce congé ;
- la durée de l'interruption de travail pour cause de maladie ou de maternité en cas de non-reprise du travail à l'issue de ce congé ;
- **12** mois à compter de la reprise du travail à l'issue du congé de maladie ou de maternité.

*Article D. 161-2-1-1-1 du Code de la Sécurité sociale*



## PROCÉDURE

La demande de versement de l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie, est accompagnée des pièces suivantes :

- pour les bénéficiaires du congé de solidarité familiale ou ceux qui l'ont transformé en période d'activité à temps partiel, une attestation de l'employeur précisant que le demandeur bénéficie d'un congé de solidarité familiale ou l'a transformé en période d'activité à temps partiel ;
- pour les personnes (travailleurs non salariés, exploitants agricoles, professions libérales, etc.) qui ont suspendu ou réduit leur activité professionnelle, une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant que le demandeur a suspendu ou réduit son activité professionnelle pour accompagner à domicile une personne en fin de vie ;
- pour les demandeurs d'emploi indemnisés, d'une déclaration sur l'honneur de cessation de recherche active d'emploi pour accompagner à domicile une personne en fin de vie La demande d'allocation comporte l'indication, par le demandeur, du nombre de journées d'allocation demandées dans la limite maximale fixée. (21 ou 42 allocations journalières selon les cas).

L'accompagnant adresse sa demande d'allocation à la CPAM dont il relève.

La CPAM informe, dans les 48 heures à compter de la date de réception de la demande, la CPAM dont relève la personne accompagnée pour le service des prestations en nature de l'assurance maladie.

Le silence gardé pendant plus de **7** jours à compter de la date à laquelle l'organisme reçoit la demande vaut accord. L'allocation est due à compter de la date de réception de la demande dès lors que les conditions sont réunies à cette date.

## ISSUE DU CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

À l'issue du congé de solidarité familiale, ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

*Article L. 3142-19 du Code du travail*

Cette obligation de réintégration à charge de l'employeur naît à la date de réception de la lettre du salarié l'informant de son retour, adressée au minimum **3** jours francs avant la reprise du travail.

Un emploi similaire doit être proposé seulement si l'ancien poste du salarié n'existe plus ou n'est plus disponible.

La similitude entre l'emploi proposé au retour de congé et l'emploi initialement occupé par le salarié induit au moins un niveau de rémunération et une qualification professionnelle identique.

