

CONGÉ DE SOUTIEN FAMILIAL

GÉNÉRALITÉS

OBJET

Le congé de soutien familial a été mis en place par les articles 125 et 126 de la loi n° 2006-1770 de financement de la Sécurité sociale du 30 décembre 2006.

Ce congé permet au salarié d'interrompre son activité salariée pour s'occuper d'un proche gravement malade ou handicapé.

CONDITIONS

Le congé de soutien familial est ouvert à tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de deux ans dans l'entreprise.

Ce congé permet au salarié dont un proche est gravement malade ou handicapé de s'en occuper.

L'article L. 3142-22 du Code du travail définit la notion de proche. Il peut s'agir :

- du conjoint ;
- du concubin ;
- de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité ;
- de l'ascendant ou du descendant ;
- de l'enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du Code de la Sécurité sociale ;
- du collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- ou de l'ascendant, du descendant ou du collatéral jusqu'au quatrième degré du conjoint, du concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité.

Le parent aidé doit présenter un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Pour bénéficier du congé de soutien familial, la personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière et ne pas faire l'objet d'un placement en établissement ou chez un tiers autre que le salarié.

DURÉE

Le congé de soutien familial est d'une durée de trois mois. Il peut être renouvelé. Il ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de soutien familial 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 salarié ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de soutien familial pris par un autre membre de la famille.

Il en fait la demande à l'employeur dans des conditions qui seront fixées par décret.

FORMALITÉS

Le salarié est tenu d'informer son employeur de sa volonté de bénéficier d'un congé de soutien familial.

Le salarié adresse à son employeur, au moins **2** mois avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remet en main propre une lettre contre décharge l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail et de la date de son départ en congé.

Le salarié doit par ailleurs remettre à son employeur les documents suivants :

- une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ;
- une déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de soutien familial (ou, s'il a déjà bénéficié de ce congé, la durée de celui-ci) ;
- une copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à **80** %, lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé ;
- une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes I et II de la grille nationale, lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie.

En cas de renouvellement du congé de façon successive, le salarié avertit son employeur de cette prolongation au moins un mois avant le terme initialement prévu, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Si le renouvellement n'est pas successif, le salarié applique la même procédure que pour une demande initiale.

Le délai d'un mois prévu pour prévenir l'employeur peut être abaissé à **15** jours en cas :

- d'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, attestée par certificat médical ;
- de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

Un employeur ne peut refuser le bénéfice d'un congé de soutien familial demandé par un salarié qui en remplit les conditions.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

Article L. 3142-30 du Code du travail

STATUT

Le congé de soutien familial est un congé non rémunéré sauf dispositions plus favorables.

À défaut de précisions légales ou conventionnelles, sa durée n'est pas prise en compte pour l'acquisition des congés payés.

Le salarié en congé de soutien familial ne peut exercer aucune activité professionnelle.

Toutefois, le salarié en congé de soutien familial peut être employé par la personne aidée dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 232-7 ou au deuxième alinéa de l'article L. 245-12 du Code de l'action sociale et des familles.

Article L. 3142-26 du Code du travail

Droits liés à l'ancienneté

La durée du congé de soutien familial est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article L. 3142-28 du Code du travail

Alimentation du compte personnel formation

Le compte personnel formation se substitue au DIF à compter du 1^{er} janvier 2015. La durée du congé de soutien familial est intégralement prise en compte pour l'acquisition du crédit d'heure au compte personnel formation.

Article L. 6323-12 du Code du travail

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 soutien familial.

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

Activité professionnelle durant le congé

Le salarié en congé de soutien familial ne peut exercer aucune activité professionnelle.

Le salarié peut cependant être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

Lorsque la personne aidée est bénéficiaire de l'APA, elle peut employer un ou plusieurs membres de sa famille, à l'exception de son conjoint, de son concubin ou de la personne avec laquelle elle a conclu un PACS.

Lorsque la personne aidée est bénéficiaire de la PCH, elle peut employer un ou plusieurs membres de sa famille, y compris son conjoint, son concubin ou la personne avec laquelle elle a conclu un PACS.

ISSUE

À l'issue du congé de soutien familial, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L. 3142-27 du Code du travail

Le salarié qui suspend son activité par un congé de soutien familial a droit par ailleurs à un entretien avec son employeur avant et après son congé relatif à son orientation professionnelle.

TABLEAU DE SYNTHÈSE DU CONGÉ DE SOUTIEN FAMILIAL

Objet	Permet au salarié d'interrompre son activité salariée pour s'occuper d'un proche gravement malade ou handicapé.
Ancienneté	Le congé de soutien familial est ouvert à tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de deux ans dans l'entreprise.
Formalités	Le salarié adresse à son employeur, au moins 2 mois avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remet en main propre une lettre contre décharge l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail et de la date de son départ en congé. Le salarié doit accompagner sa demande des documents requis. En cas de renouvellement du congé de façon successive, le salarié avertit son employeur de cette prolongation au moins un mois avant le terme initialement prévu, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Si le renouvellement n'est pas successif, le salarié applique la même procédure que pour une demande initiale.
Durée	Le congé de soutien familial est d'une durée de trois mois. Il peut être renouvelé. Il ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.
Statut du salarié	Le congé de soutien familial est un congé non rémunéré.