

Le congé de solidarité familiale

Synthèse

Le congé de solidarité permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

Ce congé se caractérise par :

- une mise en place rapide ;
- une durée déterminée ;
- l'absence de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

A savoir

Les bénéficiaires du congé de solidarité familiale et ceux qui l'auront transformé en période d'activité à temps partiel comme prévu aux articles L. 3142-16 à L. 3142-21 du code du travail, peuvent bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie créée par la loi du 2 mars 2010 citée en référence.

Fiche détaillée

Quelles sont les conditions pour en bénéficier ?

Le salarié peut demander un congé pour assister l'un de ses proches souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Il peut s'agir :

- d'un ascendant ;
- d'un descendant ;
- d'un frère, d'une sœur,
- d'une personne qui partage son domicile (concubin, époux, ...).

Aucune autre condition n'est requise pour bénéficier de ce congé, sous réserve de fournir le justificatif médical nécessaire et de respecter la procédure prévue.

Le droit au congé de solidarité familiale bénéficie, dans les mêmes conditions, aux salariés ayant été désignés comme personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique

Quelle est la procédure ?

Le salarié adresse à l'employeur, au moins 15 jours avant le début du congé de solidarité familiale, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre, de la date de son départ en congé et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel de celui-ci.

Il adresse également un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Ce congé est de droit : il ne peut être ni reporté, ni refusé.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui a établi le certificat médical, le congé peut débiter dès réception (ou remise) de la lettre par l'employeur

Quelle est la durée du congé ?

Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Avec l'accord de l'employeur, ce congé peut être transformé en période à temps partiel. En outre, ce congé peut, avec l'accord de l'employeur, être fractionné, sans pouvoir dépasser la durée maximale mentionnée ci-dessus. Dans cette hypothèse, le salarié qui souhaitera bénéficier du congé devra avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il souhaitera prendre chaque période de congé. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est de une journée.

Lorsque le salarié décide de renouveler son congé (ou son activité à temps partiel), il doit avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu. Il prend fin :

- au terme des 3 mois ou de son renouvellement ;
- à une date antérieure ;
- dans les 3 jours suivant le décès du proche.

En tout état de cause, le salarié doit prévenir l'employeur de la date de son retour au moins 3 jours à l'avance. A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Quelle est la protection sociale du bénéficiaire du congé ?

Les personnes bénéficiaires du congé de solidarité familiale conservent leurs droits aux prestations en nature (remboursement des dépenses de santé dans les limites fixées par la réglementation) et en espèces (indemnités journalières) de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de leur régime d'origine (c'est-à-dire, pour les salariés, le régime général) aussi longtemps qu'elles bénéficient de ce congé.

Les personnes ayant bénéficié de ces dispositions conservent leurs droits aux prestations en nature et en espèces d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès auprès du régime obligatoire dont elles relevaient avant et pendant ce congé, dans les situations suivantes :

1. Lors de la reprise de leur travail à l'issue du congé ;
2. En cas de non-reprise du travail à l'issue du congé, en raison d'une maladie ou d'une maternité ;
3. Lors de la reprise du travail à l'issue du congé de maladie ou de maternité.

Les périodes mentionnées ci-dessus pendant lesquelles les bénéficiaires du congé de solidarité familiale conservent leurs droits sont fixées comme suit :

1. Douze mois à compter de la reprise du travail à l'issue de ce congé ;
2. 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 ;
3. Douze mois à compter de la reprise du travail à l'issue du congé de maladie ou de maternité susmentionné

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des dispositions de l'article L. 161-8 du code de la Sécurité sociale, relatives au maintien des droits.