

## 5d - Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Ainsi, le salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, peut bénéficier de ce congé.

Le congé de solidarité familiale remplace le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Pour s'en prévaloir, le salarié doit adresser à son employeur une lettre recommandée avec accusé de réception ou lui remettre en main propre une lettre contre décharge l'informant de sa volonté de bénéficier du congé de solidarité familiale.

Ce congé est non rémunéré mais la personne peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

### **Pour aller plus loin :**

Fiche pratique 5e « Le congé de soutien familial »

Fiche pratique 5c « Le congé de présence parentale »

## 5d - Le congé de solidarité familiale

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

### **I. Qui peut en bénéficier ?**

Tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale.

Pour bénéficier de ce congé, il faut donc :

- qu'il s'agisse d'un ascendant, descendant d'une personne partageant son domicile (concubin, époux, ...), ou encore de la personne ayant désigné le salarié comme sa personne de confiance
- qu'il souffre d'une pathologie médicalement constatée mettant en jeu son pronostic vital, c'est-à-dire pouvant entraîner la mort. Le constat de la mise en jeu du pronostic vital de la personne doit être fait par le médecin traitant de celle-ci par le biais d'un certificat médical.

### **II. Quel est la durée du congé ?**

Ce congé est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Au total, ce congé ne peut donc excéder 6 mois.

### **III. Comment faire la demande ?**

Le salarié doit adresser à son employeur une lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours avant le début de son congé ou lui remettre en main propre une lettre contre décharge l'informant de sa volonté de bénéficier du congé de solidarité familiale.

La personne doit joindre à la demande un certificat médical attestant que la personne assistée souffre bien d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé de solidarité familiale débute sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du salarié.

Lorsque le salarié décide de renouveler son congé, il doit avertir son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

Ce congé est de droit : l'employeur ne peut le refuser, ni le reporter.

### **IV Quand prend fin le congé ?**

Le congé prend fin :

- soit à l'expiration de la période de congé,
- soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne assistée,
- soit à une date antérieure.

Dans tous les cas, le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de 3 jours francs.

### **V. Quel est le statut du salarié en congé ?**

Sous réserve de l'accord de son employeur, le salarié peut opter pour le passage au temps partiel.

Le salarié en congé de solidarité familiale ou qui travaille à temps partiel ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle.

Le salarié ne reçoit pas de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

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

En revanche, la durée du congé de solidarité familiale n'est pas considérée comme une période de travail effectif pour la détermination du nombre de jour de congés payés.

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

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

#### **V. Comment est rémunéré le salarié en congé ?**

Le salarié ne perçoit plus son salaire lorsqu'il bénéficie de ce congé.

En revanche, une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie a été mise en place depuis mars 2010.

Elle est versée aux personnes qui accompagnent 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 :

1° Soit être bénéficiaires du congé de solidarité familiale ou l'avoir transformé en période d'activité à temps partiel

2° Soit avoir suspendu ou réduit leur activité professionnelle et être un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne de confiance ou partager le même domicile que la personne accompagnée.

Cette allocation d'un montant de 53,17 € brut par jour pourra être versée au maximum pendant 21 jours en cas de cessation totale de l'activité.

En cas de temps partiel, son montant est de 26,58 € brut par jour et elle peut être versée pendant 42 jours au maximum.

Ces délais concernent l'ensemble des bénéficiaires, au titre d'une même personne accompagnée.

**Attention !** Cette allocation ne concerne pas seulement les salariés, elle peut également, sous certaines conditions, être versée au demandeur d'emploi indemnisé, travailleurs non salariés, exploitants agricoles, professions libérales...

#### *Textes de référence :*

*Articles L. 3142-16 à L. 3142-21 du code du travail*

*Articles D. 3142-6 à D 3142-8-1 du code du travail*

*Article L161-9-3 du code de la sécurité sociale*

*Articles L. 168-1 à L. 168-7 du Code de la Sécurité sociale*

#### **Pour en savoir plus :**

<http://www.service-public.fr>

<http://www.travail-emploi->

[sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/conges-et-absences-du-salarie,114/1-allocation-journaliere-](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/conges-et-absences-du-salarie,114/1-allocation-journaliere-d,11435.html)

[d,11435.html](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/conges-et-absences-du-salarie,114/1-allocation-journaliere-d,11435.html)

[d,11435.html](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/conges-et-absences-du-salarie,114/1-allocation-journaliere-d,11435.html)

[d,11435.html](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/conges-et-absences-du-salarie,114/1-allocation-journaliere-d,11435.html)