

NOTE JURIDIQUE

- EMPLOI -

OBJET : Le congé de soutien familial

Base juridique

Article L. 225-20 à L. 225-27 du code du travail

Article D. 225-3 à D. 225-5 du code du travail

Suite aux débats relatifs au statut des aidants familiaux qui apportent quotidiennement leur soutien à un proche dépendant âgé ou handicapé, un congé de soutien familial a été créé par la loi du 21 décembre 2006¹.

Il s'adresse aux salariés, justifiant d'une certaine ancienneté dans l'entreprise, qui souhaitent suspendre leur contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Dès lors que les conditions sont remplies, ce congé, non rémunéré, est de droit pour le salarié qui en fait la demande. Les modalités de mise en œuvre de ce congé ont été fixées par décret².

1/ Les bénéficiaires

Le salarié justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et dont l'un des parents est dépendant, a le droit de prendre un congé de soutien familial³.

1.1 Conditions inhérentes au salarié :

Les salariés du privé et les travailleurs indépendants sont concernés par ce dispositif. En revanche, les dispositions statutaires des fonctions publiques n'ont pas été modifiées, de sorte qu'ils sont exclus du champ d'application de ce congé, tel que défini dans cette note.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de soutien familial doit :

- avoir au moins **deux ans d'ancienneté** dans l'entreprise
- avoir un **proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité**
- **cesser totalement son activité**

1.2 Conditions inhérentes au parent aidé :

- **Le lien entre le salarié et le parent :**

Le parent aidé peut être⁴ :

- le conjoint
- le concubin
- la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité
- l'ascendant
- le descendant
- l'enfant dont il assume la charge
- le collatéral jusqu'au quatrième degré
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré du conjoint, du concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité

¹ Loi n°2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la Sécurité sociale pour 2007

² Décret n°2007-573 du 18 avril 2007

³ Article L.225-20 du code du travail

⁴ Article L.225-20 du code du travail

➤ La dépendance du parent :

Ce parent doit présenter **un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité**⁵.

Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur ou un adulte handicapé, elle doit justifier **d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %**.

Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, la personne doit bénéficier de **l'allocation personnalisée d'autonomie GIR I ou GIR II de la grille nationale AGGIR**⁶.

Le GIR 1 comprend les personnes âgées confinées au lit ou au fauteuil, dont les fonctions mentales sont gravement altérées et qui nécessitent une présence indispensable et continue d'intervenants.

Le GIR 2 concerne les personnes âgées confinées au lit ou au fauteuil, dont les fonctions intellectuelles ne sont pas totalement altérées et dont l'état exige une prise en charge pour la plupart des activités de la vie courante.

Ce groupe s'adresse aussi aux personnes âgées dont les fonctions mentales sont altérées, mais qui ont conservé leurs capacités de se déplacer.

➤ La résidence du parent :

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 salarié⁷.

Le parent aidé ne doit pas être hébergé dans un établissement, mais vivre à son domicile ou au domicile du bénéficiaire⁸.

*Remarque : pour une même personne aidée, plusieurs proches peuvent successivement ou simultanément prétendre à ce congé*⁹.

2/ Durée du congé :

Le congé de soutien familial est d'une **durée de trois mois** et peut être **renouvelé**.

Toutefois, il **ne peut excéder la durée d'un an** pour l'ensemble de la carrière professionnelle du salarié¹⁰.

3/ Procédure de demande :

3.1 Demande initiale

⁵ Article L.225-20 du code du travail

⁶ La grille AGGIR -Autonomie gérontologique groupes iso ressources- classe les personnes âgées en six niveaux de perte d'autonomie. C'est le référentiel qui est utilisé pour l'attribution de l'APA.

⁷ Article L.225-20 du code du travail

⁸ Circulaire DSS/2007/446 du 18 décembre 2007 relative au congé de soutien familial

⁹ Circulaire DSS/2007/446 du 18 décembre 2007 relative au congé de soutien familial

¹⁰ Article L.225-20 du code du travail

Le salarié est tenu **d'informer son employeur** de sa volonté de bénéficier d'un congé de soutien familial¹¹.

Le salarié doit adresser à son employeur, **au moins deux mois avant le début du congé**, une lettre recommandée avec accusé de réception ou lui remettre 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 congé¹².

Concrètement, pour bénéficier du congé de soutien familial, **le salarié devra prévenir son employeur dans ce délai, en accompagnant sa demande de documents prouvant son lien de parenté avec la personne aidée, et la preuve de sa dépendance.**

A ce titre, certains documents doivent être joints¹³ :

- une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée
- une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de soutien familial ou, le cas échéant, la durée pendant laquelle le demandeur a, au cours de sa carrière, bénéficié d'un tel congé
- lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application d'une législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (notification de la CDAPH...)
- lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I et II de la grille nationale AGGIR¹⁴.

Le salarié qui suspend son activité par un congé de soutien familial a **droit à un entretien relatif à son orientation professionnelle** avec son employeur avant son congé¹⁵.

Ce congé ne peut pas être refusé.

3.2 Demande de renouvellement :

En cas de renouvellement du congé, le salarié doit avertir son employeur **au moins un mois avant le terme initialement prévu**, par lettre recommandée avec accusé de réception¹⁶.

En cas de renouvellement non successif du congé, les délais de prévenance pour la demande initiale sont applicables¹⁷.

En cas d'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, attestée par certificat médical, les délais sont ramenés à quinze jours¹⁸.

¹¹ Article L.225-21 du code du travail

¹² Article D. 225-3 du code du travail

¹³ Article D.225-4 du code du travail

¹⁴ *La grille AGGIR -Autonomie gérontologique groupes iso ressources- classe les personnes âgées en six niveaux de perte d'autonomie. C'est le référentiel qui est utilisé pour l'attribution de l'APA.*

¹⁵ Article L.225-26 du code du travail

¹⁶ Article D. 225-3 du code du travail

¹⁷ Circulaire DSS/2007/446 du 18 décembre 2007 relative au congé de soutien familial

¹⁸ Article D. 225-3 du code du travail

Il en est de même en cas de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement¹⁹.

4/ Fin du congé :

Le salarié peut **mettre fin de façon anticipée au congé de soutien familial ou y renoncer** dans les cas de²⁰ :

- 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 doit en faire **la demande à l'employeur**. Le salarié doit adresser une **demande motivée** à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, **au moins un mois** avant la date à laquelle il entend renoncer au congé²¹.

Néanmoins, en cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines²².

Le salarié qui suspend son activité par un congé de soutien familial a **droit à un entretien relatif à son orientation professionnelle** avec son employeur après son congé²³.

5/ Statut du salarié :

5.1 Pendant le congé :

➤ Exercice d'une activité professionnelle :

Le salarié en congé de soutien familial **ne peut exercer aucune activité professionnelle**²⁴.

Il convient de noter que la possibilité de passer à temps partiel n'est pas prévue par les dispositions législatives ou réglementaires.

Toutefois, **le salarié en congé de soutien familial peut être employé par la personne aidée** dans les cas suivants²⁵ :

- emploi direct par le **bénéficiaire de l'allocation personnalisée d'autonomie**²⁶
- emploi direct par le **bénéficiaire de la prestation de compensation**²⁷.

Au regard des textes, dans le cadre de l'APA, ne peuvent pas être rémunérés le conjoint, concubin et partenaire de PACS. En revanche, dans le cadre de la prestation de compensation, le conjoint, concubin et partenaire de PACS ainsi que les obligés alimentaires de 1^{er} degré peuvent être employés sous certaines conditions.

¹⁹ Article D. 225-3 du code du travail

²⁰ Article L.225-22 du code du travail

²¹ Article D.225-5 du code du travail

²² Article D.225-5 du code du travail

²³ Article L.225-26 du code du travail

²⁴ Article L.225-23 du code du travail

²⁵ Article L.225-23 du code du travail

²⁶ Article L.232-7 du code de l'action sociale et des familles

²⁷ Article L.245-12 du code de l'action sociale et des familles

➤ Rémunération :

Pendant le congé de soutien familial, le **contrat de travail est suspendu et le salarié n'est donc pas rémunéré**, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables.

➤ Ancienneté :

La durée du congé de soutien familial est **prise en compte comme une période de travail effectif pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté**²⁸. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

➤ Congés payés :

En revanche, la durée du congé de soutien familial n'est **pas considérée comme une période de travail effectif pour la détermination du nombre de jour de congés payés**²⁹.

➤ Droit individuel à la formation :

La durée du congé de soutien familial est **prise en compte pour la détermination des droits au droit individuel à la formation**³⁰.

➤ Sécurité sociale :

C'est un congé non compensé par la sécurité sociale.

La période de congé n'est pas prise en compte pour déterminer le droit aux indemnités journalières. En cas d'arrêt de travail suivant la période de congé, les conditions d'ouverture du droit aux prestations en espèces sont appréciées en neutralisant la période de congé³¹.

➤ Retraite :

Le salarié peut acquérir des droits à la retraite par le biais de **l'assurance vieillesse du parent au foyer**³² (AVPF), qui garantit **la continuité des droits à la retraite**, sous réserve de remplir les conditions posées (niveau de ressources inférieur au plafond annuel retenu pour l'ouverture du droit au complément familial).

Sur sa demande, l'affiliation du salarié bénéficiaire du congé de soutien familial est faite par l'organisme débiteur des prestations familiales, notamment la CAF et sous réserve de la présentation d'une attestation de son employeur indiquant les dates de la prise du congé³³.

L'affiliation du travailleur non salarié est également faite à sa demande par l'organisme débiteur des prestations familiales, notamment la CAF et sous réserve de la production de certains justificatifs³⁴ : justificatif attestant la cessation et la reprise de son activité (extrait du registre du commerce ou du répertoire des métiers, attestation à la CMSA ou de l'URSSAF)³⁵.

²⁸ Article L.225-25 du code du travail

²⁹ Article L.223-4 du code du travail

³⁰ Article L.933-1 du code travail - *Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures.*

³¹ Circulaire DSS/2007/446 du 18 décembre 2007 relative au congé de soutien familial

³² Article L.381-1 du code de la sécurité sociale - *Se référer à la note juridique parue sur le sujet*

³³ Article D.381-2-2 du code de la sécurité sociale

³⁴ Article D.381-2-2 du code de la sécurité sociale

³⁵ Circulaire DSS/2007/446 du 18 décembre 2007 relative au congé de soutien familial

La CAF vérifie que la durée de cessation d'activité n'est pas supérieure à un an.

L'affiliation est de droit dès le 1^{er} jour du congé et prend fin le dernier jour de celui-ci.

La cotisation est calculée sur la base d'une assiette forfaitaire égale par mois à 169 fois le SMIC applicable au 1^{er} juillet de l'année civile de référence. Lorsque le congé débute ou prend fin en cours de mois, la cotisation journalière du mois incomplet est égale au produit du montant mensuel du SMIC et du rapport entre le nombre de jours restant à courir dans le mois, jour de début ou de fin inclus et le nombre total de jour du mois³⁶.

Par exemple : fin de congé le 25 mars
Cotisation journalière pour le mois de mars :
$$\text{Montant mensuel du SMIC} \times \frac{7}{31}$$

5.2 A la fin du congé :

A l'issue du congé de soutien familial, le salarié **retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente**³⁷.

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

³⁶ Circulaire DSS/2007/446 du 18 décembre 2007 relative au congé de soutien familial

³⁷ Article L.225-24 du code du travail

ANNEXE 1

LETTRE-TYPE DE DEMANDE DE CONGÉ DE SOUTIEN FAMILIAL

à adresser à l'employeur au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remis en main propre contre décharge

Nom, prénom
Adresse

Adresse de l'entreprise

Fonction

Lieu, date

Objet : demande de congé de soutien familial

Madame, Monsieur,

Je vous informe qu'en vertu de l'article L.225-20 du code du travail, je souhaite bénéficier à compter du (*date*), d'un congé de soutien familial pour venir en aide à (*préciser nom de la personne aidée et lien de parenté avec vous*) qui présente (*un handicap ou une perte d'autonomie*) d'une particulière gravité au regard des critères prévus par la loi.

J'ai été embauché le (*date*), ce qui atteste que j'ai une ancienneté supérieure à deux ans dans votre entreprise me permettant ainsi de bénéficier de ce congé.

Je joins les documents afférents à cette requête, à savoir :

- * une déclaration sur l'honneur de mon lien familial avec la personne aidée
- * une déclaration sur l'honneur précisant que je n'ai pas eu précédemment recours à un congé de soutien familial (*ou, le cas échéant, la durée pendant laquelle vous avez bénéficié d'un tel congé*)
- * (*soit*) une copie d'une décision justifiant un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80% - (*soit*) une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I et II de la grille nationale AGGIR.

Enfin, comme le prévoit l'article L.225-26 du code du travail je demande à bénéficier d'un entretien relatif à mon orientation professionnelle avant mon congé.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

(*signature*)