

Le congé de solidarité familiale

dans le secteur privé

Le congé de solidarité familiale permet d'assister, sous conditions, un proche en fin de vie. Le congé est indemnisé, et peut être pris de manière continue ou fractionnée. Il peut aussi être transformé en période d'activité à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale permet au salarié d'assister un proche dont la maladie met 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).

Le salarié souhaitant prendre un congé de solidarité familiale peut s'occuper :

- soit d'un ascendant,
- soit d'un descendant,
- soit d'un frère ou d'une sœur,
- soit d'une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.

Procédure

Le salarié doit informer l'employeur de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale, dans le respect des conditions déterminées par convention ou accord collectif d'entreprise (à défaut, par convention ou accord de branche).

L'accord fixe :

- les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé,
- sa durée prévisible et les conditions de son renouvellement,
- la durée du préavis en cas de retour du salarié avant le terme prévu du congé.

Le congé de solidarité familiale

dans le secteur privé

En l'absence de convention ou d'accord, le salarié informe l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Il lui fait part :

- de sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de solidarité familiale,
- de la date de son départ en congé,
- si le salarié l'envisage, de sa demande de fractionnement ou de transformation du congé en travail à temps partiel,
- de la date prévisible de son retour.

En cas de renouvellement, le salarié informe l'employeur au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

Le salarié doit également joindre un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister. Ce certificat doit attester que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Durée

La durée du congé de solidarité familiale est fixée par le salarié.

Toutefois, le congé ne peut pas dépasser une durée maximale (renouvellements compris) fixée :

- par convention ou accord collectif d'entreprise (à défaut, par convention ou accord de branche),
- ou, en l'absence d'accord ou de convention, à 3 mois, renouvelable une fois.

Le congé de solidarité familiale

dans le secteur privé

Le congé est pris :

- en continu
- ou, avec l'accord de l'employeur, soit pris de manière fractionnée, soit transformé en période d'activité à temps partiel.

La date de départ en congé tient compte du délai d'information de l'employeur. Toutefois, en cas d'urgence absolue, constatée par écrit par le médecin, le congé débute (ou peut être renouvelé) sans délai.

Les conditions de fractionnement du congé ou de sa transformation en période d'activité à temps partiel sont déterminées par convention ou accord collectif d'entreprise (à défaut, par convention ou accord de branche), s'il existe. Si aucun accord ou convention ne fixe de conditions, chaque période de congé du salarié est fixée au minimum d'une journée.

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

Le bénéficiaire du congé de solidarité familiale peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Durant toute la durée du congé, le salarié conserve ses droits à remboursement des soins et indemnités journalières versées par la sécurité sociale en cas de maladie, maternité, invalidité et décès.

Le congé de solidarité familiale

dans le secteur privé

Le congé de solidarité familiale prend fin à la date prévue, c'est-à-dire :

- soit à la date d'expiration de la durée maximale du congé,
- soit à une date antérieure, choisie par le salarié.

Si le salarié modifie la date de son retour, il en informe l'employeur au moins 3 jours avant. À l'issue du congé (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.

Des mesures d'accompagnement du salarié lors de son retour peuvent être prévues. Le salarié a le droit de bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle. Il peut demander à l'effectuer avant le départ en congé.

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

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

Si la personne assistée décède pendant le congé, celui-ci prend fin dans les 3 jours qui suivent le décès. Toutefois, avant son retour dans l'entreprise, le salarié peut prendre des jours de congés pour événements familiaux en lien avec le décès.

À l'issue du congé (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.