



Les Fiches Techniques

Congé de solidarité familiale

**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S.N.C.C.)**

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org



Parution janvier 2022

Vérfifié le 2 février 2022

Le congé de solidarité familiale permet au salarié de s'absenter pour assister un proche en fin de vie. Le congé débute à l'initiative du salarié. Il peut être rémunéré et peut être pris de manière continue ou fractionnée. Le congé peut être pris à temps plein ou en temps de travail partiel.

De quoi s'agit-il ?

Le congé de solidarité familiale permet au salarié d'assister un proche en fin de vie.

Le proche doit se trouver en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause).

Qui peut être le proche ?

Le salarié souhaitant prendre un congé de solidarité familiale peut s'occuper d'une des personnes suivantes :

- Ascendant
- Descendant
- Frère ou sœur
- Personne partageant le même domicile ou ayant désigné le salarié comme sa personne de confiance

Procédure

Demande du salarié

Le salarié doit informer l'employeur de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale au moins 15 jours avant le début du congé.

Il doit informer l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Le salarié doit faire part à l'employeur des informations suivantes :

- Sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de solidarité familiale
- Date de son départ en congé
- Demande de fractionnement ou de transformation du congé en travail à temps partiel, si le salarié l'envisage

- Date prévisible de son retour

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 son pronostic vital ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

En cas d'accord de l'employeur

L'accord entre l'employeur et le salarié fixe les points suivants :

- Durée prévisible et conditions de renouvellement du congé
- Mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé
- Modalités d'accompagnement du salarié à son retour de congé

En cas de modification de la date prévisible de son retour, le salarié doit informer l'employeur au moins 3 jours avant la fin initialement prévue.

En cas de refus de l'employeur

Dès lors que les formalités de demande du congé sont réalisées par le salarié, l'employeur ne peut ni reporter, ni refuser le congé de solidarité familiale.

En cas de refus de l'employeur, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Prise du congé

Le congé est

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

Le congé débute 15 jours après la date de demande du salarié à l'employeur.

Toutefois, en cas d'urgence absolue, constatée par

écrit par le médecin, le congé débute (ou peut être renouvelé) sans délai.

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

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).

La durée du congé est fixée par la convention collective ou l'accord d'entreprise.

En l'absence de dispositions conventionnelles: Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié., la durée du congé est de 3 mois, renouvelable une fois.

À noter : en cas de fractionnement du congé, chaque période de congé est d'au moins 1 jour.

Indemnisation

Prestations sociales

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.

Rémunération

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré.

Toutefois, le salarié bénéficiaire du congé perçoit l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Ajap).

Le salarié doit remplir les 2 documents suivants :

- Attestation remplie par l'employeur, précisant que le salarié bénéficie d'un congé de solidarité familiale

(ou qu'il l'a transformé en période d'activité à temps partiel)

- Formulaire de demande d'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie

Ces documents doivent être adressés par courrier au Centre national de gestion des demandes d'allocations journalières d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Cnajap).

Où s'adresser ?

Personne en fin de vie - Centre national des demandes d'allocations (Cnajap)

Par téléphone
08 06 06 10 09 (service gratuit + prix d'un appel)
Ouvert du lundi au vendredi de 8h30 à 17h30

Par courrier
Cnajap
Rue Marcel Brunet
BP 109
23014 GUÉRET Cedex

En l'absence de réponse du Cnajap pendant plus de 7 jours à compter de la date à laquelle il reçoit la demande, l'Ajap est accordée.

Fin du congé

Cas général

À la fin du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente à son emploi précédant.

Des mesures d'accompagnement du salarié lors de son retour peuvent être prévues.

Après son congé, le salarié a le droit de bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

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.

En cas de décès de la personne assistée

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 la fin du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente à son emploi précédant.

Des mesures d'accompagnement du salarié lors de son retour peuvent être prévues.

Après son congé, le salarié a le droit de bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

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.

Textes de loi et références

Code du travail : articles L3142-6 à L3142-13
Salarié concerné, durée, prise du congé, fin du congé (ordre public)

Code du travail : article L3142-14
Procédure, durée, prise du congé, fin du congé (champ de la négociation collective)

Code du travail : article L3142-15
Procédure, durée, prise du congé, fin du congé (dispositions supplétives)

Code de la sécurité sociale : article L161-9-3
Indemnisation

Code du travail : articles D3142-2 à D3142-4
Prise du congé, fin du congé (ordre public)

Code du travail : articles D3142-5 à D3142-6
Procédure (dispositions supplétives)

Code de la sécurité sociale : articles L168-1 à L168-7
Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Code de la sécurité sociale : articles D168-1 à D168-10

Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Circulaire du 24 mars 2011 relative à l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie (PDF - 173.0 KB)

Allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie