

Tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté peut prendre un congé de soutien familial d'une durée de trois mois renouvelables dans la limite d'un an pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie particulièrement grave (C. trav., art. L 3142 – 22).

Ce degré de gravité ainsi que les formalités à respecter pour bénéficier de ce congé ont été fixées par le décret 2007-573 du 18/04/2007.

DE QUEL DEGRE DE HANDICAP OU DE PERTE D'AUTONOMIE LE PROCHE DOIT-IL ETRE ATTEINT ?

Le salarié peut bénéficier d'un congé de soutien familial pour s'occuper de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, d'un ascendant, d'un descendant ou d'un enfant dont il assume la charge, d'un collatéral jusqu'au 4ème degré (frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, grand-oncle, grand-tante, petit-neveu, petite-nièce, cousin germain), ou encore d'un ascendant, d'un descendant ou du collatéral jusqu'au 4ème degré de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs.

Pour ouvrir droit au congé, ce proche doit souffrir d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une gravité particulière :

- S'il s'agit d'un enfant ou d'un adulte handicapé, **son taux d'incapacité permanente doit au moins être égal à 80 %** ;
- S'il s'agit d'une personne souffrant d'une perte d'autonomie, **elle doit pouvoir bénéficier de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes I et II de la grille nationale AGGIR**. Il s'agit des personnes fortement dépendantes, ayant perdu toute autonomie physique et mentale et qui ont besoin de la présence continue d'intervenants extérieurs., ainsi que les personnes très dépendantes confi-

nées au lit ou en fauteuil, qui nécessitent une surveillance permanente et des aides ponctuelles fréquentes.

Attention ! La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière. Elle ne doit pas faire l'objet d'un placement en établissement ou chez un autre tiers que le salarié.

FORMALITES A RESPECTER

1– Pour partir en congé

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit adresser à son employeur, **au moins 2 mois avant le début du congé** - 15 jours en cas d'urgence - une lettre recommandée avec accusé de réception ou lui remettre en main propre contre décharge. Cette lettre doit informer l'employeur de la volonté de suspendre le contrat de travail à ce titre et de la date du départ.

Un certain nombre de pièces doivent être jointes à la demande :

- Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ;
- Une autre déclaration sur l'honneur du salarié précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au cours de sa carrière, à un congé de soutien familial, soit, le cas échéant, la durée pendant laquelle il a 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 de handicap permanent au moins égal à 80% ;
- Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie une copie de la décision d'attribution de l'APA au

titre d'un classement dans les groupes I et II de la grille AGGIR.

Attention ! Le salarié qui part en congé de soutien familial doit être reçu en entretien par l'employeur au sujet de son orientation professionnelle. Un entretien identique doit avoir lieu à son retour.

2– Pour le renouveler

Le congé de soutien familial à une durée de 3 mois et peut être renouvelé. Il est limité à 1 an pour l'ensemble de la carrière. Si le salarié désire le **prolonger**, il doit avertir l'employeur **au moins 1 mois avant le terme initialement prévu**, et cela par lettre recommandée avec accusé de réception (15 jours en cas d'urgence).

En cas de renouvellement non successif du congé (après une reprise du travail), le salarié doit respecter les mêmes formalités que pour un départ en congé (informer l'employeur au moins 2 mois - 15 jours si urgence - avant son départ par LRAR ou lettre remise en main propre).

3 - En cas d'urgence

L'ensemble de ces délais de prévenance sont ramenés à 15 jours en cas d'urgence notamment liée à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, attestée par certificat médical. De même, en cas de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de l'établissement.

INTERRUPTION DU CONGE

Le salarié peut mettre fin de manière anticipée à son congé ou y renoncer en cas de diminution importante de ses ressources, de

décès ou d'admission dans un établissement de la personne aidée, de recours à un service d'aide à domicile pour l'assister, ou lorsqu'un autre membre de la famille prend un congé de soutien familial. Pour cela il doit adresser une demande motivée l'employeur par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge, au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend mettre fin ou renoncer à son congé. Ce délai est ramené à 2 semaines en cas de décès de la personne aidée.

Attention ! À l'issue de son congé, qu'il prenne fin à son terme normal ou de façon anticipée, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi équivalent assorti d'une rémunération au moins équivalente.

LES COTISATIONS RETRAITE

Le congé n'est **ni rémunéré, ni indemnisé**. Sa durée est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté ; le salarié conservant le bénéfice de tous les avantages acquis avant le congé.

Pendant la durée du congé, la salarié conserve sa couverture maladie. En outre, **dès lors que ses ressources ou celles du ménage ne dépassent pas le plafond du complément familial**, il bénéficie d'une validation gratuite de ses droits à la retraite dans le cadre de l'assurance vieillesse du parent u foyer (AVPF). L'affiliation du salarié est faite à sa demande par l'organisme débiteur des prestations familiales, sous réserve de la présentation d'une attestation de son employeur indiquant les dates de la prise du congé. Elle prend effet au premier jour de la prise du congé et cesse à son issue.



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

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

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques Le Congé de Soutien familial

79

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

