

## Le congé de solidarité familiale

### A retenir

---

#### Rappel

La loi du 21 août 2003 sur la réforme des retraites a remplacé le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie par le congé de solidarité familiale. Ce nouveau dispositif est entré en vigueur à compter du 24 août 2003.

La loi ne concerne que les salariés du secteur privé, car il existe déjà dans la fonction publique plusieurs solutions spécifiques pour les agents qui font face à cette difficulté, notamment le passage à temps partiel, qui ne peut être refusé aux fonctionnaires confrontés à la maladie ou l'accident grave d'un proche, ou la possibilité de demander sa retraite après quinze ans de service.

Le décret n° 2004-1213 du 16 novembre 2004 précise les démarches à effectuer.

- **Conditions**

Le salarié peut demander ce congé pour assister l'un de ses proches souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, c'est-à-dire pouvant entraîner la mort. Le proche ouvrant droit à ce congé peut être :

- un ascendant,
- un descendant,
- une personne qui partage le domicile du salarié (concubin, époux, ..)

- **Procédure**

Le salarié doit prévenir par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge à son employeur **quinze jours à l'avance**.

En cas d'urgence confirmée par le certificat médical, le congé peut commencer dès la réception du courrier par l'entreprise.

La demande est accompagnée d'un certificat médical du médecin traitant attestant que le proche souffre effectivement d'une pathologie risquant d'entraîner sa disparition.

Ce congé est de droit ; il ne peut être ni reporté, ni refusé.

- **Durée**

Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Avec l'accord de l'employeur, ce congé peut être transformé en période à temps partiel.

Lorsque le salarié décide de renouveler son congé (ou son activité à temps partiel), il doit avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

- **Pendant le Congé**

Absence de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Le congé de soutien familial peut se cumuler avec le congé pour événement familial prévu en cas de décès ou tout autre congé pour convenance personnelle (congé sans solde, congé sabbatique...).

- **Fin du congé :**

Le congé de soutien familial prend fin

- au terme des 3 mois ou de son renouvellement ;
- à une date antérieure ; dans les 3 jours suivant le décès du proche.

En tout état de cause, le salarié informe l'employeur de la reprise de son activité au moins trois jours avant celle-ci.

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

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