



Congé de solidarité familiale

Vérfié le 24 mars 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le congé de solidarité familiale permet au salarié de s'absenter pour assister, sous conditions, un proche en fin de vie. Le congé débute à l'initiative du salarié. Il peut être indemnisé et peut être pris de manière continue ou fractionnée. Il peut aussi être transformé en période d'activité à temps partiel.

De quoi s'agit-il ?

Le congé de solidarité familiale permet au salarié d'assister un proche dont la maladie met en jeu le pronostic vital. Le proche assisté se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause).

Salarié concerné

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 l'ayant désigné comme sa personne de confiance (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32748>)

Procédure

Demande du salarié

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

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

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 informe l'employeur au moins **3 jours** avant le terme initialement prévu.

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) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

Prise du congé

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.

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 une convention ou un accord collectif d'entreprise (sinon, par convention ou accord de branche).

En l'absence de *dispositions conventionnelles*, 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F706>).

Le demandeur doit remplir tous 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

- Ministère des solidarités et de la santé

Accéder au
formulaire(pdf - 219.9 KB) 
(http://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/formulaires/S3708.pdf)

Ces pièces doivent être adressées 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

Le silence gardé par le Cnajap pendant plus de 7 jours à compter de la date à laquelle il reçoit la demande vaut accord.

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 précédent.

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2278>) 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 [🔗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033003053/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033003053/>)
Salarié concerné, durée, prise du congé, fin du congé (ordre public)
- Code du travail : article L3142-14 [🔗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033003055&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033003055&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Procédure, durée, prise du congé, fin du congé (champ de la négociation collective)
- Code du travail : article L3142-15 [🔗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033003057&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033003057&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Procédure, durée, prise du congé, fin du congé (dispositions supplétives)
- Code de la sécurité sociale : article L161-9-3 [🔗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006073189&idArticle=LEGIARTI000021899977) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006073189&idArticle=LEGIARTI000021899977>)
Indemnisation
- Code du travail : articles D3142-2 à D3142-4 [🔗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033443014&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033443014&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Prise du congé, fin du congé (ordre public)
- Code du travail : articles D3142-5 à D3142-6 [🔗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033510506&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033510506&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Procédure (dispositions supplétives)
- Code de la sécurité sociale : articles L168-1 à L168-7 [🔗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000021925624&cidTexte=LEGITEXT000006073189) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000021925624&cidTexte=LEGITEXT000006073189>)
Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie
- Code de la sécurité sociale : articles D168-1 à D168-10 [🔗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000023420132&cidTexte=LEGITEXT000006073189) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000023420132&cidTexte=LEGITEXT000006073189>)
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) [🔗](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2011/04/cir_32843.pdf) (http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2011/04/cir_32843.pdf)
Allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Services en ligne et formulaires

- Demande de congé de solidarité familiale dans le secteur privé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R33696>)
Modèle de document
- Demande d'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19466>)
Formulaire