

**Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :**

## **Congé de solidarité familiale : quelles sont les règles ?**

**Les salariés peuvent bénéficier d'un congé spécifique afin d'accompagner leurs proches en fin de vie. Le congé de solidarité familiale ne peut être refusé, mais sa durée est limitée dans le temps.**

Lorsqu'une personne de son entourage est affectée par une maladie grave ou incurable, un salarié peut être très mobilisé en dehors de l'entreprise. Afin de lui permettre de faire face à cette situation et de lui libérer du temps pour accompagner un proche en fin de vie, la loi prévoit un congé spécifique dit de « solidarité familiale ».

« *Par un proche, on entend un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile que le salarié* », précise Michel Brisson, responsable juridique et paie chez Audeca, membre du groupement France Défi. Le salarié peut demander un congé de solidarité familiale lorsque l'une de ces personnes souffre d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital, qu'elle se trouve dans une phase avancée ou terminale d'une affection incurable.

### **Congé de solidarité familiale, une durée limitée**

En l'absence d'un accord de branche ou d'entreprise fixant d'autres dispositions, le congé dure jusqu'à 3 mois maximum, renouvelable une fois. Le salarié doit en faire la demande écrite à son employeur, au minimum quinze jours avant sa date de départ prévue. « *Il doit y joindre un certificat médical fourni par le médecin du proche malade* », souligne le responsable juridique.

« *Contrairement à d'autres congés, l'employeur est obligé d'accepter cette demande, il ne peut ni le refuser, ni le reporter* » Michel Brisson, responsable juridique et paie d'Audeca

### **Organiser l'aménagement du temps de travail**

Le salarié peut prendre son congé en continu ou demander par exemple un aménagement de son temps de travail sous forme de temps partiel. « *Il faut alors rédiger un avenant à son contrat de travail, ce qui suppose un accord entre l'employeur et le salarié. S'il y a un litige sur cet aménagement, il est possible de saisir [le conseil des prud'hommes](#) en référé pour qu'il statue sur ce point* », précise le professionnel.

### **Un congé sans rémunération**

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu et le salarié n'est pas rémunéré. « *Cela peut expliquer qu'il est relativement peu demandé. D'autre part, par pudeur, les salariés peuvent être réticents à mêler vie professionnelle et vie privée* », estime Michel Brisson.

## À LIRE AUSSI

### Réintégrer un salarié après une longue maladie, la marche à suivre

Toutefois, le salarié peut bénéficier de [l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie](#), fixée à 56,10 €brut par jour et 28,05 €brut par jour en cas d'activité partielle. Il doit en faire la demande via un formulaire spécifique ([cerfa 14555\\*1](#)) à envoyer à la CPAM dont le salarié relève. L'employeur doit lui fournir une attestation établissant qu'il bénéficie d'un congé de solidarité familiale.

À son retour de congé, le salarié réintègre son poste.

Publié le lundi 26 août 2019 à 09h27

Par Marion Perrier, Accroche-press' pour France Défi

**Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.**

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr