

Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet à tout salarié ou agent de la fonction publique de s'absenter pour assister, sous conditions, un proche en fin de vie.

Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet à un salarié de cesser temporairement son activité, ou de la pratiquer à temps partiel afin de s'occuper de l'un de ses proches qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

LE CONGE DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Le congé de solidarité familiale permet aux salariés et aux agents des trois fonctions publiques de s'absenter pour assister un proche atteint d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital, ou bien en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Ce congé n'est pas rémunéré.

➤ **Conditions d'octroi**

Un salarié ou un agent a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile, ou l'ayant désigné comme personne de confiance au sens du code de la santé publique (article 1111-6) souffre d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital, ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

➤ **La demande**

Pour mettre en œuvre le droit au congé de proche aidant, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine : la **durée maximale du congé**, le **nombre de renouvellements possibles**, les **conditions de fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel**, les **délais d'information de l'employeur** par le salarié sur la prise du congé, sa **durée prévisible**, son **renouvellement**, la **durée du préavis** en cas de retour du salarié avant le terme prévu du congé, ainsi que les **mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié** pendant la durée du congé et les modalités d'accompagnement du salarié à son retour.

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié qui informe l'employeur de sa **volonté de suspendre son contrat de travail**, et le cas échéant de sa **demande de fractionnement ou de transformation de son contrat de travail à temps partiel**, dans un délai fixé par voie conventionnelle (convention ou accord collectif d'entreprise ou convention ou accord de branche).

A défaut de convention ou d'accord collectif d'entreprise ou de branche, le salarié doit faire sa demande **au moins 15 jours** avant la date de début du congé.

Le salarié ou l'agent adresse un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, **attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital, ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable**.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Le salarié avertit son employeur **par tout moyen conférant date certaine** : courriel avec accusé de réception ou de lecture, fax, lettre recommandée avec demande d'avis de réception, lettre remise en main propre contre récépissé....

➤ **La durée du congé de solidarité familiale**

Sa durée est choisie par le salarié sans pouvoir dépasser une **durée maximale de 3 mois renouvelable**. Un accord collectif d'entreprise, ou un accord de branche peut prévoir une durée maximale différente et le nombre de renouvellements possibles. La durée du congé ne peut excéder, renouvellement compris, **la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière** (aucun accord collectif ne peut déroger à cette durée).

La durée du congé de proche aidant ne peut pas être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la déter-

mination des avantages liés à l'ancienneté. De plus, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Avec l'accord de l'employeur, le salarié peut transformer le congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

En cas de fractionnement, la durée minimale de chaque période de congé doit être d'une journée. Le salarié informe l'employeur au moment de la demande de congé par tout moyen conférant date certaine.

Le fonctionnaire en activité ou en détachement peut demander le congé de solidarité familiale pour une période d'une **durée maximale de 3 mois renouvelable une fois**, par **périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 6 mois**, ou bien sous forme d'un **service à temps partiel dont la durée est de 50%, 60%, 70% ou 80%** du temps de service que les fonctionnaires à plein temps exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de 3 mois renouvelable une fois.

➤ **La fin du congé de solidarité familiale**

Pour le salarié, le congé prend fin soit :

- à l'expiration de la durée fixée par le salarié (maximum 3 mois renouvelables)
- dans les 3 jours suivant le décès de la personne assistée (indépendamment du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels ou familiaux)
- à une date antérieure choisie par le salarié.

En cas de modification de sa date prévisible de retour, le salarié en informe l'employeur au moins 3 jours avant son retour.

Le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente. Avant et après son congé, le salarié a droit à son entretien professionnel.

Pour le fonctionnaire, le congé prend fin soit :

- à l'expiration de la période continue d'une durée maximale de 3 mois (renouvelable une fois), des périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 6 mois, ou bien des périodes de service à temps partiel dont la durée est de 50%, 60%, 70% ou 80% du temps de service que les fonctionnaires à plein temps exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.
- Dans les 3 jours suivant le décès de la personne accompagnée.
- A la demande du fonctionnaire.

Pendant le congé de solidarité familiale, le salarié ou l'agent de la fonction publique peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

➤ **L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP)**

Une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est versée aux personnes qui accompagnent à domicile (par opposition à hospitalisation) une personne en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, et qui remplissent les conditions suivantes :

- Soit être bénéficiaires en tant que salarié ou agent de la fonction publique d'Etat, territoriale ou hospitalière, du congé de solidarité familiale ou l'avoir transformé en période d'activité à temps partiel.
- Soit, en tant que non salarié, avoir suspendu ou réduit leur activité professionnelle et être un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne de confiance ou partager le même domicile que la personne accompagnée.
- Soit être demandeur d'emploi indemnisé par Pôle emploi et avoir cessé toute recherche active d'emploi.

Concernant le domicile, il s'agit, par opposition à l'hospitalisation, d'un accompagnement au domicile de la personne en fin de vie, au domicile de l'aidant ou de celui d'une tierce personne ou bien d'un accueil en EHPAD (Etablissement d'hébergement d'une personne en fin de vie). Ainsi, l'allocation ne peut pas être versée en cas d'hospitalisation sauf si celle-ci intervient après le début de l'accompagnement à domicile.

➤ **La demande d'AJAP**

L'accompagnant **salarié** complète un formulaire et adresse sa demande à sa caisse d'assurance maladie (organisme dont il relève, en cas de maladie, pour le versement des prestations en espèces ou le maintien de tout ou partie de la rémunération). En effet, c'est la caisse d'assurance maladie qui verse l'allocation (CPAM, MSA, RSI).

Le demandeur joint :

- Une attestation de son employeur s'il est salarié précisant qu'il bénéficie du congé ou qu'il travaille à temps partiel.
- Une déclaration sur l'honneur de cessation de recherche active d'emploi, motivée par la nécessité d'accompagner son proche en fin de vie.

L'accompagnant **agent de la fonction publique** adresse sa demande de versement de l'allocation à son employeur. En effet, celui-ci verse l'allocation.

L'accompagnant, salarié, demandeur d'emploi, indépendant ou agent de la fonction publique doit également fournir les éléments suivants :

- Les nom et prénoms de la personne accompagnée.
- Son numéro de sécurité sociale, sa date de naissance, son organisme de rattachement à l'assurance maladie.

- Un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne accompagnée et attestant qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et durable.
- Le cas échéant, le nom des autres bénéficiaires de l'allocation et la répartition entre eux.

➤ **Le montant et la durée du versement**

L'allocation est due à compter de la date de réception de la demande par la caisse dès lors que les conditions sont réunies à cette date.

Son montant journalier est de 55,82 euros depuis le 1^{er} octobre 2017.

L'allocation journalière d'accompagnement peut être versée concomitamment ou successivement à plusieurs accompagnants pour une même personne accompagnée dans la limite de 21 jours (ouvrables ou non) dans le cas d'une suspension d'activité, ou 42 jours dans le cas d'une réduction d'activité. Chaque accompagnant doit adresser une demande à l'organisme de maladie dont il relève, et fournir les informations nécessaires à l'identification des autres accompagnants ainsi que la répartition entre eux. Le nombre maximal d'allocations journalières est de 21 ou de 42, avec une allocation à 27,90 € bruts lorsque le demandeur réduit son activité professionnelle. L'allocation peut être fractionnée entre plusieurs bénéficiaires accompagnant la personne en fin de vie. Sur ces deux montants sont prélevés la CSG (7,5% et la CRDS (0,5%).

Lorsque l'organisme d'assurance maladie dont relève la personne accompagnée reçoit plusieurs demandes concomitantes excédant le nombre maximal d'allocations, celles-ci sont classées par ordre chronologique croissant en fonction de la date de réception de la demande par l'organisme dont relève

l'accompagnant. L'organisme dont relève la personne accompagnée autorise alors le versement de l'allocation aux demandes les plus anciennes jusqu'à épuisement de nombre maximal d'allocations. Lorsque le nombre maximal d'allocations pour une même personne accompagnée est atteint, les autres demandes sont rejetées.

L'accompagnant adresse sa demande d'allocation à l'organisme dont il relève, en cas de maladie, pour le versement des prestations en espèces ou le maintien de tout ou partie de la rémunération.

Cet organisme informe, dans les 48 heures à compter de la date de réception de la demande, celui dont relève la personne accompagnée pour le service des prestations en nature de l'assurance maladie. Le silence gardé pendant plus de 7 jours à compter de la date à laquelle l'organisme reçoit la demande vaut accord (art D168-4 CSS).

L'employeur public du fonctionnaire bénéficiaire de l'allocation informe, dans les 48 heures suivant la réception de la demande du fonctionnaire, l'organisme de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée pour le service des prestations en nature de l'assurance maladie. Le silence gardé pendant plus de 7 jours à compter de la réception de la notification vaut accord du régime d'assurance maladie dont relève la personne accompagnée (art 8).

Les allocations journalières sont versées par l'employeur public, pour le nombre de jours demandés, à la fin du mois pendant lequel est intervenu l'accord du régime d'assurance maladie dont relève la personne accompagnée mentionné à l'article 8 du présent décret.

Si la personne accompagnée décède avant la fin du délai de sept jours mentionné à l'article 8 du présent décret, l'allocation est

servie pour les jours compris entre la date de réception de la demande du fonctionnaire et le lendemain du décès (art 9).

➤ **La fin du droit au versement de l'allocation**

L'allocation cesse d'être due à compter du jour suivant le décès de la personne accompagnée.

Elle cesse également d'être due quand le nombre maximal d'allocations est atteint.

➤ **Non cumul**

L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie n'est pas cumulable avec :

- L'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.
- L'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité versées aux travailleurs indépendants, non salariés, et aux travailleurs non salariés des professions agricoles.
- L'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail (cumul possible en cours de droit en cas d'activité à temps partiel).
- Les indemnités servies aux demandeurs d'emploi.
- La prestation partagée d'éducation de l'enfant.

Une convention collective peut prévoir un maintien de salaire pendant le congé de solidarité familiale. Dans ce cas, l'allocation et le salaire peuvent donc se cumuler.

➤ **Le régime fiscal et social de l'allocation**

L'allocation journalière d'une personne en fin de vie est soumise à l'impôt sur le revenu.

Elle est soumise à la CSG (7,5%) et à la CRDS (0,5%).

Loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015 d'adaptation de la société au vieillissement JORF n°0301 du 29 décembre 2015

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels JORF n°0184 du 9 août 2016

Décret n°2016-1554 du 18 novembre 2016 relatif au congé de proche aidant JORF n°0269 du 19 novembre 2016

Articles L3142-16 à L3142-25 et D3142-7 à D3142-10 du Code du travail

Articles L168-1 à L168-7 et D168-1 à D168-10 du Code de la sécurité sociale

Décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

LE CONGE DE PROCHE AIDANT

Le congé de proche aidant qui se substitue au congé de soutien familial à compter du 1^{er} janvier 2017, permet aux salariés justifiant d'un an d'ancienneté dans leur entreprise de suspendre leur contrat de travail pour accompagner un proche en situation de handicap, ou une personne en perte d'autonomie. Ce congé est non rémunéré.

➤ **Conditions d'octroi**

Le salarié doit justifier **d'une année d'ancienneté dans l'entreprise** pour pouvoir bénéficier du congé.

La personne aidée peut être le **conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, un enfant à charge**, ainsi qu'un **ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs** (frère, sœur, oncle, tante, neveux, nièces, grands-oncles et tantes ; petits-neveux et nièces ; cousins et cousines germains).

La personne aidée peut également être une **personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne**. La personne aidée peut donc n'avoir aucun lien de parenté avec le salarié.

La personne aidée doit **résider en France de manière stable et régulière, et présenter un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. La personne aidée vit à domicile ou en établissement.**

Le proche accompagné est soit **une personne âgée en perte d'autonomie** (relevant de la classe 1, 2 ou 3 de la grille AGIRR, utilisée pour l'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie), soit **une personne en situation de handicap** (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %).

➤ **La demande**

Pour mettre en œuvre le droit au congé de proche aidant du salarié, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine : **la durée maximale du congé, le nombre de renouvellements possibles, les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement, ainsi que la durée du préavis en cas de retour du salarié.**

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié qui informe l'employeur de sa **volonté de suspendre son contrat de travail**, et le cas échéant de sa demande de fractionnement ou de transformation de son contrat de travail à temps partiel, dans un délai fixé par voie conventionnelle (convention ou accord collectif d'entreprise ou convention ou accord de branche).

A défaut de convention ou d'accord collectif d'entreprise ou de branche, le salarié doit faire sa demande au moins 1 mois avant la date de début du congé, et pour son renouvellement au moins 15 jours avant le terme du congé initialement prévu. En cas de renouvellement qui ne succède pas immédiatement au précédent, le délai est de 1 mois.

Le salarié avertit son employeur **par tout moyen conférant date certaine** : courriel avec accusé de réception ou de lecture, fax, lettre recommandée avec demande d'avis de réception, lettre remise en main propre contre récépissé....

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

➤ **La durée du congé de proche aidant**

Sa durée est choisie par le salarié sans pouvoir dépasser une durée maximale de 3 mois renouvelable. Un accord collectif d'entreprise, ou un accord de branche peut prévoir une durée maximale différente et le nombre de renouvellements possibles. La durée du congé ne peut excéder, renouvellement compris, **la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière** (aucun accord collectif ne peut déroger à cette durée).

La durée du congé de proche aidant ne peut pas être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. De plus, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

➤ **Temps partiel ou prise fractionnée du congé**

Avec l'accord de l'employeur, le salarié peut transformer le congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

En cas de fractionnement, la durée minimale de chaque période de congé doit être d'une journée. Le salarié doit alors avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il souhaite prendre chaque période de congé.

Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du

proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Le salarié **ne peut exercer aucune autre activité professionnelle** pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée bénéficiaire de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) ou de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH). A titre informatif, le bénéficiaire de l'APA peut employer un ou plusieurs membres de sa famille, à l'exception de son conjoint ou de son concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité.

La personne handicapée bénéficiaire de la PCH, peut quant à elle, employer un ou plusieurs membres de sa famille, y compris son conjoint, son concubin ou la personne avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité.

➤ **La fin du congé de proche aidant**

Le salarié peut mettre fin au congé de manière anticipée ou y renoncer dans les cas suivants :

- décès ou admission en établissement de la personne aidée,
- diminution importante des ressources du salarié,
- recours à du personnel à domicile,
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

A défaut de convention ou d'accord, le salarié adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen conférant date certaine au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

Le délai est ramené à deux semaines en cas de décès de la personne aidée.

Le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente. Avant et après son congé, le salarié a droit à son entretien professionnel.

Article L113-1-3 du code de l'action sociale et des familles

Articles L3142-16 à L3142-27 et D3142-7 à D3142-13 du code du travail

Département de la Sarthe

CIDPA

Centre d'Information Départemental Pour l'Autonomie

38 avenue Bollée - 72000 LE MANS

☎ 02.43.81.40.40 - Fax : 02.43.76.17.54

cidpa@sarthe.fr - Site internet : www.cidpaclie.sarthe.org

Ce document réalisé par le CIDPA vous a été remis par :