



SYSTEME DE SOINS

Le congé de solidarité familiale en pratique

Le congé de solidarité familiale a été prévu par le législateur pour tous les salariés ou fonctionnaires qui doivent momentanément s'arrêter de travailler afin de s'occuper d'un proche gravement malade ou en fin de vie. Comment en bénéficier et à quelles conditions ? Quelle rémunération et à qui s'adresser ? Nos réponses.

→ **V**éronique M. était salariée depuis plus de dix ans dans une grande entreprise du secteur des cosmétiques quand le cancer du pancréas de son mari a été découvert, en mars 2018. « *Quelques mois après le diagnostic, j'ai décidé de faire une pause professionnelle pour passer davantage de temps avec lui et être disponible afin de l'accompagner à ses séances de chimiothérapie et lors de ses hospitalisations.* »

Obtenir l'accord de son employeur

En faveur de cette aidante au quotidien et de nombreux autres, la loi du 21 août 2003 prévoit que tout salarié puisse prendre un congé de solidarité familiale pour soutenir un proche dont la maladie met en jeu son pronostic vital, en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Le proche peut être un ascendant, un descendant, un frère ou une sœur, ou bien une personne partageant son domicile.

Pour en faire la demande, il convient de s'adresser à son entreprise au moins 15 jours avant son début effectif. « *J'en avais l'idée*

depuis le diagnostic, mais il m'a fallu plusieurs mois pour passer à l'acte. J'ai donc formulé à mon employeur par écrit, un mois avant, les raisons qui me motivaient à m'absenter », précise Véronique.

Cette demande doit également indiquer les dates de départ et de retour envisagées et être accompagnée d'un certificat médical, établi par le médecin traitant du proche en fin de vie ou gravement malade.

La durée du congé, variable, ne peut dépasser celle qui a été fixée par convention ou accord



© Shutterstock

Le service social de BPCE Mutuelle est à votre disposition pour tout renseignement. Il est accessible du lundi au vendredi de 9 h à 12 h et de 14 h à 16 h 30.

- **Gérard Guinot (assistant social) :**
01 44 76 12 16
gerard.guinot@eps.caisse-epargne.fr
- **Marie-Pierre Schreyer (secrétariat) :**
01 44 76 12 24
marie-pierre.schreyer@eps.caisse-epargne.fr

collectif. À défaut, elle est de trois mois et renouvelable une fois. Dans les faits, l'employeur ne peut s'y opposer. Si tel est le cas, le conseil de prud'hommes peut être saisi par le salarié.

Rémunération et protection sociale

Véronique a souhaité prendre son congé en une seule fois. Mais il peut également être fractionné, chaque période de congé étant équivalente à au moins un jour. Il se transforme alors en travail à temps partiel, avec l'accord de l'employeur. Le congé de solidarité n'a aucun retentissement sur les jours de congé classiques auxquels l'employé a droit. En revanche, aucune autre activité professionnelle ne peut être exercée pendant sa durée.

Si le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré par l'entreprise, le salarié reçoit le versement d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie pendant 21 jours au total. Ce droit est également ouvert aux demandeurs d'emploi indemnisés et aux travailleurs non salariés ou professions libérales. « *Pendant toute la durée de ce congé, j'ai perçu le maintien de mes droits* », explique Véronique, y compris ceux liés à un arrêt de travail pour cause de congé maladie.

À son retour, la salariée a retrouvé son emploi et une rémunération identique.

Où s'adresser ?

- Formulaire de demande d'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie disponible sur :

🔗 [Ameli.fr](#), rubrique « **Formulaires** ».

- La demande doit ensuite être adressée au Centre national de gestion des demandes d'allocations journalières (Cnajap).

CNAJAP

Rue Marcel Brunet

BP 109, 23014 Guéret CEDEX

Tel. : 08 06 06 10 09 (appel gratuit)

Une absence de réponse 7 jours après la réception de la demande vaut accord.

● Raphaëlle Bartet