



LE CONGÉ DE SOUTIEN FAMILIAL

SYNTHÈSE

Ce nouveau congé a été créé par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 « de financement de la Sécurité sociale pour 2007 ». Il s'adresse aux salariés, justifiant d'une certaine ancienneté dans l'entreprise, qui souhaitent suspendre leur contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Dès lors que les conditions sont remplies, ce congé, non rémunéré, est de droit pour le salarié qui en fait la demande.

Les modalités de mise en œuvre de ce congé sont fixées par le décret n° 2007-573 du 18 avril 2007 (JO du 20).

A SAVOIR

Il existe d'autres congés ouverts aux salariés pour s'occuper d'un proche malade ou handicapé : le congé de présence parentale, réservé aux parents d'enfants gravement malades, handicapés ou accidentés, lorsque leur état nécessite la présence d'une personne à leur côté ; le congé de solidarité familiale, destiné aux salariés qui cessent leur activité professionnelle pour accompagner un proche souffrant d'une pathologie engageant le pronostic vital.

SOMMAIRE

- 1) QUELLES SONT LES CONDITIONS À REMPLIR ?
- 2) QUELLE EST LA PROCÉDURE ?
- 3) QUELLE EST LA DURÉE DU CONGÉ ?
- 4) QUELLE EST LA SITUATION DU SALARIÉ PENDANT SON CONGÉ ?
- 5) QUELLE EST LA SITUATION À L'ISSUE DU CONGÉ ?



1) QUELLES SONT LES CONDITIONS À REMPLIR ?

La possibilité de bénéficier d'un congé de soutien familial est ouverte à tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de deux ans dans l'entreprise, dont un proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le proche ouvrant droit à ce congé peut être :

- le conjoint, le concubin ou la personne avec laquelle le salarié a conclu un PACS,
- l'ascendant, le descendant, l'enfant dont le salarié assume la charge au sens des prestations familiales,
- le collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, oncle, tante, neveux, nièces, grands-oncles et tantes, petits-neveux et nièces, cousins et cousines germains),
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré du conjoint, du concubin ou de la personne avec laquelle le salarié a conclu un PACS.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière et ne pas faire l'objet d'un placement en établissement ou chez un tiers autre que le salarié.

2) QUELLE EST LA PROCÉDURE ?

- **Présentation de la demande**
Pour bénéficier du congé de soutien familial, le salarié adresse à son employeur, au moins 2 mois avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remet en main propre une lettre contre décharge l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre et de la date de son départ en congé.
En cas de renouvellement du congé de façon successive, le salarié doit avertir son employeur de cette prolongation au moins un mois avant le terme initialement prévu, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.
En cas de renouvellement non successif, les conditions de prévenance sont les mêmes que pour une première demande.
En cas d'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, attestée par certificat médical, les délais de prévenance sont ramenés à 15 jours. Ces délais sont également ramenés à quinze jours en cas de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable dudit établissement.

Avant la suspension de son contrat de travail au titre du congé de soutien familial, le salarié a droit à un entretien professionnel avec son employeur, relatif à son orientation professionnelle.

- **Documents à joindre à la demande**
Le salarié doit joindre à sa demande de congé de soutien familial, les documents suivants :
 - une déclaration sur l'honneur de son lien familial avec la personne aidée ;
 - une déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de soutien familial ou, le cas échéant, la durée pendant laquelle il a, au cours de sa carrière, bénéficié d'un tel congé ;



- lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du salarié, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application d'une législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
- lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes I et II de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles (cette grille sert à évaluer le degré de perte d'autonomie des demandeurs de l'APA dans l'accomplissement des actes de la vie quotidienne).

Toute convention contraire aux dispositions du Code du travail relatives au congé de soutien familial est nulle.

3) QUELLE EST LA DURÉE DU CONGÉ ?

Le congé de soutien familial est d'une durée de trois mois. Il peut être renouvelé. Il ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.

Le salarié peut toutefois mettre fin de façon anticipée au congé de soutien familial ou, s'il n'a pas encore débuté, y renoncer, dans les cas suivants :

- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante des ressources du salarié ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de soutien familial pris par un autre membre de la famille.

Pour mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer dans les cas prévus ci-dessus, le salarié adresse une demande motivée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines.

La durée du congé de soutien familial est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et pour les droits au DIF. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

4) QUELLE EST LA SITUATION DU SALARIÉ PENDANT SON CONGÉ ?

Le congé de soutien familial n'est pas rémunéré par l'employeur.

Pendant son congé, le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle. Il peut toutefois être employé par la personne aidée dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 232-7 ou au deuxième alinéa de l'article L. 245-12 du code de l'action sociale et des familles :

- dans le premier cas, la personne aidée doit être bénéficiaire de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) : elle peut alors employer un ou plusieurs membres de sa famille, à l'exception de son conjoint ou de son concubin ou de la personne avec laquelle elle a conclu un PACS ;



- dans le second cas, la personne aidée doit être bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap (PCH) : elle peut alors employer un ou plusieurs membres de sa famille, y compris son conjoint, son concubin ou la personne avec qui elle a conclu un PACS.

Le salarié bénéficiaire du congé de soutien familial est affilié obligatoirement à l'assurance vieillesse des parents au foyer (qui relève du régime général), pour autant que ses ressources ou celles du ménage ne dépassent pas le plafond du complément familial. Cette affiliation est subordonnée à la production de justificatifs, dont la liste est donnée par l'article D. 381-2-2 du Code de la sécurité sociale. Sur cette question, on peut se reporter aux informations figurant sur le site des caisses d'allocations familiales

5) QUELLE EST LA SITUATION À L'ISSUE DU CONGÉ ?

A l'issue du congé de soutien familial, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Lors de son retour dans l'entreprise, il a droit à un entretien avec son employeur afin de faire le point sur son orientation professionnelle.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue du congé de soutien familial, retrouve ses droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale (notamment les indemnités journalières de l'assurance maladie-maternité), dans les conditions de droit commun, sous réserve de n'avoir perçu aucune rémunération au titre de l'aide familiale apportée pendant le congé. Les droits acquis du fait de l'activité professionnelle antérieure au congé sont donc rouverts immédiatement à l'issue de celui-ci.

Syndicat National
Solidaires Assurances