

# LE CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE POUR LES SALARIES DU SECTEUR PRIVE

## LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

**Le salarié du secteur privé** peut bénéficier du congé de solidarité familiale (ex congé d'accompagnement de fin de vie) pour **assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.**

### LES BÉNÉFICIAIRES DU CONGÉ

Cette personne proche peut être :

- ✓ un ascendant,
- ✓ un descendant,
- ✓ un frère ou une sœur,
- ✓ une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.

### LA DURÉE DU CONGÉ

Le congé de solidarité familiale est d'une **durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois**. Durant le congé, le contrat de travail est suspendu.

Le congé peut, avec l'accord de son employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

### LES EFFETS DU CONGÉ SUR LA RÉMUNÉRATION DU SALARIE

Le congé de solidarité familiale n'est **pas rémunéré**.

**Toutefois, Le bénéficiaire du congé de solidarité familiale peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.**

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.

### LES DÉMARCHES

Le salarié doit adresser à l'employeur, au moins **15 jours** avant le début du congé, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. En cas de renouvellement du congé (ou de son activité à temps partiel), il doit respecter la même procédure.

Il doit joindre à la lettre un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, et attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

**Si le salarié souhaite bénéficier du congé à temps plein, l'employeur ne peut pas s'y opposer.** Par contre, l'accord de l'employeur est nécessaire pour bénéficier du congé à temps partiel.