

**Congé de solidarité familiale : un congé élargi, fractionnable et indemnisé !**

La création d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est désormais actée pour les salariés bénéficiant d'un congé de solidarité familiale.

Le législateur apporte ce jour un certain nombre d'aménagements au congé de solidarité familiale, notamment sur le plan de l'indemnisation. Dans l'attente des décrets d'application correspondants, revenons sur ses principales dispositions.

## I. - Des bénéficiaires plus nombreux et une possibilité de fractionnement

### A. - Bénéficiaires

La loi nouvellement adoptée modifie l'article L. 3142-16 du code du travail en intégrant désormais les collatéraux – frères et sœurs - au champ des bénéficiaires potentiels du congé de solidarité familiale.

Elle apporte également des précisions quant à la personne accompagnée, qui doit souffrir « d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause ».

### B. - Fractionnement du congé

La loi complète l'article L. 3142-17 du code du travail en prévoyant la possibilité pour le salarié de fractionner son congé, moyennant le respect d'un délai de prévenance de 48 heures avant la prise de celui-ci et sans que la durée totale du congé ne puisse excéder 3 mois, renouvelable une fois.

Les modalités du fractionnement, concernant notamment la durée minimale de chacune des périodes de congé, seront fixées par décret.

## II. - Un congé désormais indemnisé par la CPAM

### A. - Une indemnisation ouverte à un public plus large que celui en congé de solidarité familiale

Pour compenser partiellement la perte de revenus qu'il subit, le salarié en congé de solidarité familiale peut désormais demander une indemnisation à sa caisse primaire d'assurance-maladie (CPAM).

**Remarque :** cette indemnisation est financée et servie par le régime d'assurance-maladie dont relève l'accompagnant (donc par la CPAM si l'accompagnant est salarié), après accord du régime d'assurance-maladie dont relève la personne accompagnée. Lorsque l'intervention du régime d'assurance-maladie se limite aux prestations en nature, l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est financée et servie par l'organisme compétent, en cas de maladie, pour le service des prestations en espèces ou le maintien de tout ou partie de la rémunération.

Il n'est pas le seul bénéficiaire de cette nouvelle indemnisation. Dès lors qu'elles accompagnent à domicile une personne en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause), les personnes qui suspendent ou réduisent leur activité professionnelle (travailleurs non salariés notamment) et sont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne de confiance (CSP, art. L. 1111-6) ou partagent le même domicile que la personne accompagnée, peuvent en bénéficier, tout comme les demandeurs d'emploi indemnisés (C. trav., art. L. 5421-1 à L. 5422-8) et les assurés sociaux de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion.

### B. - Sous forme d'allocation journalière forfaitaire

Cette indemnisation prend la forme d'une allocation journalière forfaitaire, dénommée allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Le montant de cette allocation (qui devrait être identique à celui de l'AJPP, soit environ 49 €) sera fixé par décret (à paraître). Ce décret déterminera également les conditions de modulation du montant et de la durée de versement de cette allocation en cas de travail à temps partiel.

Le nombre maximal d'allocations journalières versées est égal à 21. L'allocation est versée chaque jour ouvrable ou non. Elle peut être versée à plusieurs bénéficiaires, au titre d'un même patient, dans la limite totale maximale de 21 jours.

Lorsque la personne accompagnée à domicile est hospitalisée, l'allocation continue d'être servie les jours d'hospitalisation. L'allocation cesse d'être due à compter du jour suivant le décès de la personne accompagnée.

**Remarque :** les justificatifs à produire pour prétendre au bénéfice de cette allocation ainsi que les procédures de versement seront définis par décret (à paraître).

### C. - Des cumuls interdits avec certaines autres indemnités

L'indemnisation n'est pas cumulable avec :

- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- l'indemnisation de l'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité versées aux conjoints des travailleurs indépendants et des praticiens et auxiliaires médicaux ;
- l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail ;
- les indemnités servies aux demandeurs d'emploi ;
- le complément de libre choix d'activité ou, si elle est encore versée, l'allocation parentale d'éducation.

En revanche, l'allocation est cumulable en cours de droit avec l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail au titre de l'activité exercée à temps partiel.

### III. - Une protection sociale spécifique

#### A. - Un droit aux prestations maladie et maternité assuré

Des dispositions spécifiques garantissent désormais le bénéfice de la protection sociale du salarié en congé de solidarité.

**Remarque** : auparavant, le salarié en congé de solidarité bénéficiait uniquement des dispositions de droit commun de la protection sociale (CSS, art. L. 313-1, R. 313-1 à R. 313-4 et L. 161-8).

Celui-ci conserve ses droits à prestations en nature (remboursement de soins) et en espèces (indemnités journalières) de l'assurance-maladie, maternité, invalidité et décès aussi longtemps que dure son congé.

À l'issue du congé, il conserve ses droits à prestations en nature et en espèces de l'assurance-maladie, maternité, invalidité et décès :

- lors de la reprise de son travail à l'issue du congé ;
- en cas de non-reprise du travail à l'issue du congé, en raison d'une maladie ou d'une maternité ;
- lors de la reprise du travail à l'issue du congé de maladie ou de maternité.

**Remarque** : les périodes pendant lesquelles les bénéficiaires conservent leurs droits seront fixées par décret à paraître.

#### B. - Un oubli : le maintien des droits à retraite de base

■ Le législateur n'a pas cru bon de garantir les droits à retraite de base de ce salarié, peut-être parce que la perte des droits est éventuelle et, si l'éventualité se concrétise, résiduelle : son absence ne devrait pas avoir de conséquences notables sur la validation de trimestres d'assurance dans le régime de retraite de base (un trimestre d'assurance vieillesse étant validé par 200 fois le montant du SMIC horaire). Toutefois, si l'absence est longue et s'il est faiblement rémunéré sur l'année, le salarié peut ne pas avoir suffisamment cotisé pour valider 4 trimestres. Dans ce cas, une possibilité lui est offerte : utiliser le dispositif du versement pour la retraite (CSS, art. L. 351-14-1 et D. 351-4).

**Remarque** : ce dispositif permet à un salarié d'effectuer un versement de cotisations, dans la limite de 12 trimestres de cotisations, pour compléter la durée d'assurance prise en compte pour le calcul de ses droits à la retraite au titre des années civiles incomplètes. Rappelons, toutefois, que ce dispositif peut s'avérer particulièrement onéreux.

N'oublions pas enfin que, si un accord d'entreprise le prévoit, le salarié qui bénéficie d'un congé de solidarité familiale a la possibilité d'acquiescer des points de retraite complémentaire auprès de l'ARRCO ou de l'AGIRC, pendant la durée du congé en contrepartie de cotisations patronales et salariales (*Délib. AGIRC D25 et Délib. ARRCO 22B*).

> Loi n° 2010-209, 2 mars 2010 : JO, 3 mars