

## Le congé de solidarité familiale<sup>1</sup>

### > Accord-cadre, Chapitre 3 Dispositif spécifique 4

#### Objectif :

Permettre à l'agent de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital tout en bénéficiant du maintien de sa rémunération durant un mois.

#### Bénéficiaires :

Peuvent bénéficier du maintien de la rémunération pendant un mois au titre du congé de solidarité familiale tous les personnels permanents payés par la CDC :

- les fonctionnaires en position d'activité,
- les contractuels de droit public à durée indéterminée et contractuels titulaires d'un contrat supérieur à 10 mois recrutés en application des articles 4-1°, 4-2° et 6-1° de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
- les salariés sous statut CANSSM,
- les salariés de droit privé sous convention collective CDC.

#### Conditions à remplir :

L'agent peut demander un congé pour assister l'un de ses proches souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, c'est-à-dire pouvant entraîner le décès :

- ▶ d'un ascendant ;
- ▶ d'un descendant ;
- ▶ d'une personne qui partage son domicile (concubin, époux, ...).

Aucune autre condition n'est requise pour bénéficier de ce congé, sous réserve de fournir le justificatif médical nécessaire et de respecter la procédure prévue.

#### Etablissement de la demande :

Aux termes des dispositions réglementaires, l'agent doit informer l'employeur de son intention d'utiliser ce congé au moins 15 jours avant son départ. L'information est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge,

---

<sup>1</sup> Pour plus de précision sur ce congé particulier voir la fiche technique correspondante sur le site RH

accompagnée, dans l'un et l'autre cas, d'un certificat médical attestant que le proche souffre effectivement d'une pathologie engageant le pronostic vital.

Ce congé est de droit : il ne peut être ni reporté, ni refusé. Le certificat médical visé ci-dessus doit être établi par le médecin traitant de la personne que l'agent souhaite assister.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui a établi le certificat médical, le congé peut débuter dès réception de la lettre par l'employeur.

### Quelle est la durée du congé rémunéré ?

Afin d'accompagner les personnels traversant cette situation difficile, la CDC maintient la rémunération du collaborateur pendant un mois ou pendant les 22 premiers jours ouvrés d'absence en cas de prise de ce congé de manière fractionnée.

### Des droits préservés :

Le bénéficiaire de ce congé :

- perçoit l'intégralité de la rémunération correspondant à sa situation administrative sans aucun abattement pendant une durée d'un mois calendaire ou de 22 jours ouvrés en cas de prise d'un congé de solidarité fractionné.
- Conserve tous ses droits à promotion et avancement ; la durée du congé est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.
- Dispose des droits afférents à sa situation administrative en matière de congés et d'autorisation d'absence ; cette mesure est notamment compatible avec la mesure d'allègement du temps de travail
- Retrouve son emploi ou en un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente
- Cette absence n'étant pas assimilée à une période de congé, n'est pas à prendre en compte afin d'apprécier le respect de la règle des 31 jours

Cependant, les absences au titre de ce congé impactent l'intéressement ainsi que l'acquisition de droits à jours RTT.

### Personnels mis à disposition

Les personnels mis à disposition peuvent bénéficier de cette mesure spécifique ( maintien de la rémunération pendant un mois) sous réserve de la signature d'une convention avec les entités d'accueil.

**Contact** : Roland Guilloux