

Entreprise

Management

>> Droits du travail

>> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

Maladie et dépendance d'un proche : le salarié a droit à des congés

La maladie ou le handicap d'un proche peut conduire le salarié à devoir s'absenter de son travail pour s'occuper au mieux de cette personne dépendante. Le salarié a droit à des congés que l'employeur ne peut pas refuser ou reporter. Le point sur les différentes possibilités.

Le congé pour maladie ou accident d'un enfant

En cas de maladie d'un ou plusieurs enfants à charge âgés de moins de 16 ans, tout salarié peut obtenir, sur justification d'un certificat médical, un congé exceptionnel en qualité de père, mère ou tuteur légal.

«Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an a le droit de travailler à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves d'un enfant à charge.»

La convention collective prévoit que ce congé, limité à 12 jours ouvrables par année civile, pouvant être porté à 20 jours pour plusieurs enfants, donne lieu au versement d'un plein salaire pendant 3 jours par année civile. Ce congé peut être pris en une seule fois ou être fractionné en journées ou demi-journées.

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an a le droit de travailler à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves d'un enfant à charge.

Cette période d'activité à temps partiel a une durée initiale de 6 mois au plus, qui peut être prolongée une fois pour une durée

de 6 mois au plus. Pour bénéficier de cette mesure, le salarié doit en faire la demande dans les conditions de l'article L.122-28-9 du Code du travail. Ce congé n'est pas assimilé à du travail effectif pour le calcul des congés payés mais il est pris en compte pour moitié dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté et en intégralité pour les droits au DIF.

Le congé de présence parentale

Tout salarié qui doit s'occuper d'un enfant à charge, de moins de 20 ans, gravement malade, handicapé ou accidenté et dont l'état de santé nécessite la présence d'une personne à ses côtés, peut bénéficier d'un congé de présence parentale. La durée maximale est de 310 jours ouvrés (soit 14 mois) par enfant et par maladie, accident ou handicap.

Le salarié utilise ce « crédit de jours d'absences » en fonction de ses besoins, sur une période de 3 ans maximum. Il peut prendre son congé de manière continue ou fractionnée, sans qu'une durée minimum ne soit imposée. En revanche, aucun jour ne peut être fractionné (en demi-journée par exemple). Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Le salarié doit faire sa demande de congé de présence parentale par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) au moins 15 jours avant le début du congé. Il doit y joindre un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité d'une présence permanente auprès de l'enfant et fixant la durée initiale du traitement qui sera revue tous les 6 mois.

Durant ce congé, chaque fois que le salarié souhaite prendre des jours d'absence, il doit en informer son employeur 48 heures à l'avance.

Le congé de soutien familial est ouvert à ceux qui interrompent leur activité pour s'occuper d'un parent gravement malade ou handicapé ou âgé présentant une perte d'autonomie importante.



D.Ducourret - Fotolia.com

«Tout salarié qui doit s'occuper d'un enfant à charge, de moins de 20 ans, gravement malade, handicapé ou accidenté, dont l'état de santé nécessite la présence d'une personne à ses côtés, peut bénéficier d'un congé de présence parentale.»

Ce congé n'est pas rémunéré mais peut être indemnisé (sous conditions) par la caisse d'allocations familiales sous forme d'« allocation journalière de présence parentale » (AJPP). Ce congé n'est pas assimilé à du travail effectif pour les congés payés mais est pris en compte pour moitié dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté et en intégralité pour les droits au DIF. Au retour de son congé, et notamment si le salarié s'est absenté pour une longue durée, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le congé de soutien familial

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2007 a créé le congé de soutien familial. Il est précisé dans le décret n°2007-573 du 18 avril 2007, qui modifie le Code du travail et celui de la Sécurité sociale.

Ce congé est ouvert à ceux qui interrompent leur activité pour s'occuper d'un parent gravement malade ou handicapé ou âgé présentant une perte d'autonomie importante. Sa durée est de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an, pour l'ensemble de sa vie professionnelle. Il garantit au salarié de retrouver son emploi ou un emploi similaire au terme de son absence mais il ne s'accompagne d'aucune rémunération.

Ce congé est ouvert à tout salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins 2 ans dans l'entreprise. Le parent peut être le conjoint, le concubin, le compagnon pacsé, un enfant à charge, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré (frère, sœur, oncle, tante, cousin germain, cousine germaine, neveu, nièce). Cette personne doit résider chez elle ou chez le salarié, c'est-à-dire ne pas être en maison de repos, de retraite, à l'hôpital, etc.

Le salarié doit adresser sa demande par LRAR deux mois avant le début du congé, que ce soit pour un premier congé ou pour un renouvellement non successif, et un mois avant le terme prévu en cas de renouvellement successif.

Ce congé n'est ni rémunéré, ni indemnisé par la caisse d'allocations familiales. Cependant, le salarié peut être employé par la per-

sonne aidée si celle-ci bénéficie de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou de la prestation de compensation du handicap (PCH). Ce congé n'est pas assimilé à du travail effectif pour les congés payés mais est pris en compte en intégralité dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté et pour les droits au DIF.

A son retour de congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le congé de solidarité familiale

Ce congé anciennement appelé « congé d'accompagnement de fin de vie » s'adresse au salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Il peut donc être consécutif au congé de soutien familial.

Il est d'une durée de maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Il prend fin à l'expiration de cette période ou dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne ou à une date antérieure en respectant un délai de prévenance de 3 jours. Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

«Le congé de solidarité familiale s'adresse au salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une affection mettant en jeu le pronostic vital.»

Le salarié doit adresser sa demande par LRAR au moins 15 jours avant le début du congé, accompagnée d'un certificat médical attestant que le pronostic vital de la personne est en jeu. Le congé peut démarrer immédiatement si le médecin constate l'urgence absolue. Le salarié doit aussi informer de la date prévisible de son retour avec un préavis de 3 jours francs. En cas de renouvellement, le salarié doit en informer 15 jours avant le terme prévu.

Ce congé n'est ni rémunéré, ni indemnisé par la caisse d'allocations familiales. Le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle. Ce congé n'est pas assimilé à du travail effectif pour les congés payés mais est pris en compte en intégralité dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté et au DIF.

■
* SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.