



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

perspectives

Question écrite n° 29589

Texte de la question

M. Daniel Goldberg attire l'attention de Mme la ministre de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative sur l'insuccès du congé de soutien familial (CSF). Annoncée lors de la conférence de la famille en 2006, le CSF permet au salarié dont un proche est victime de problème de santé d'obtenir un congé sans solde de trois mois à un an, sans perdre son poste ni ses cotisations retraites, celles-ci étant versées par l'État. Toutefois, le fait que ce CSF ne soit pas rémunéré et sa mise en oeuvre complexe (3 mois minimum). Ces raisons font que le CSF n'a pas eu de succès, de nombreux salariés passant un accord à l'amiable avec leur employeur, alors que d'autres s'exposent en connaissance de cause aux sanctions à l'issue de leurs droits à congés. Au lieu des 15 000 CSF attendus, seuls une centaine auraient été conclus en 2007. Aussi, il lui demande quelles mesures elle entend prendre pour adapter ou remplacer le congé de soutien familial par un dispositif plus adapté pour répondre à la détresse des familles.

Texte de la réponse

Mme la secrétaire d'État chargée de la famille et de la solidarité a pris connaissance avec intérêt de la question relative à la mise en oeuvre du congé de soutien familial (CSF). 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 oeuvre de ce congé sont fixées par le décret n° 2007-573 du 18 avril 2007. Le proche ouvrant droit à ce congé peut être : le conjoint, le concubin ou la personne avec laquelle le salarié a conclu un pacte civil de solidarité (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, soeur, 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. Pour bénéficier du CSF, le salarié doit prévenir son employeur au moins deux mois auparavant, en accompagnant sa demande de documents prouvant son lien de parenté avec la personne aidée, et la preuve de sa dépendance (décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie ou justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %). Le délai est ramené à quinze jours en cas d'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée. Avant la suspension de son contrat de travail au titre du CSF, le salarié a droit à un entretien professionnel avec son employeur, relatif à son orientation professionnelle. Le CSF est d'une durée de trois mois. Il peut être renouvelé, mais 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 CSF 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. La durée du CSF est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et pour les droits au droit individuel à la formation (DIF). Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début du congé. Le CSF 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. Le salarié bénéficiaire du CSF est affilié obligatoirement à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) du régime général de sécurité sociale. À ce titre, il continue d'acquies ses droits à la retraite dont les cotisations sont payées par la branche famille, pour autant que ses ressources ou celles du ménage ne dépassent pas le plafond du complément familial. La demande doit être adressée à l'organisme débiteur des prestations familiales. Le nombre de bénéficiaire de ce congé reste néanmoins très limité. À l'issue du CSF, 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 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. À ce jour, il n'existe pas de données chiffrées centralisées sur ce congé, géré au niveau des entreprises. Les seules données disponibles portent de ce fait sur la fraction des utilisateurs du congé qui bénéficie également de l'AVPF. La Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF) estime que, au titre de l'année 2007, 5 personnes ont eu des droits ouverts à l'AVPF dans le cadre d'un congé de soutien familial. Ce chiffre n'englobe pas tous les bénéficiaires du CSF : en particulier certains ne bénéficient pas de l'AVPF, soit que leurs ressources excèdent le plafond, soit qu'ils n'en aient pas fait la demande à leur Caisse d'allocations familiales (CAF) (éventuellement par méconnaissance de la réglementation). Pour autant, il paraît extrêmement peu vraisemblable que le nombre de bénéficiaires du CSF excède quelques dizaines par an. Ce congé intervient aujourd'hui en complément d'un autre congé qui répond pour partie à des préoccupations comparables, le congé, de solidarité familiale. Ce dernier permet également de suspendre le contrat de travail, avec la garantie pour le salarié de retrouver son emploi ou un emploi similaire. Il est réservé au salarié dont un proche souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave ou incurable, qu'elle qu'en soit la cause. Les dispositions législatives relatives au congé de solidarité familiale viennent d'être modifiées pour en permettre une utilisation plus large et plus souple. La loi n 2010-209 du 2 mars 2010 a créé une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie qui pourra être versée aux salariés utilisant ce congé. L'allocation d'un montant de 49 EUR par jour sera versée, pour une durée maximale de 21 jours, par le régime d'assurance maladie de l'accompagnant, après accord du régime d'assurance maladie du malade. Cette mesure devrait concerner 20 000 personnes par an, pour un coût d'environ 20 MEUR. Par ailleurs, cette loi a prévu la possibilité d'utiliser ce congé de façon fractionnée. Enfin, elle a élargi le champ des bénéficiaires aux salariés dont le frère ou la soeur souffre d'une telle pathologie ou aux salariés désignés comme « personne de confiance ». La mise en oeuvre de ce dispositif relève d'un décret d'application en cours d'élaboration. Enfin, toujours sous certaines conditions, un salarié peut également s'absenter pour s'occuper de son enfant malade en bénéficiant d'un congé de présence parentale pendant lequel il peut interrompre son activité. Le congé de présence parentale est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant à charge au sens des prestations familiales (donc, notamment, âgé de moins de 20 ans), est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants. Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés (soit quatorze mois) dans une période dont la durée est fixée, pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap, à trois ans. Aucun de ces jours ne peut être fractionné. Pendant le congé de présence parentale, le contrat de travail du salarié est suspendu. La durée du congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé. Par ailleurs, sauf convention collective plus favorable, la rémunération n'est pas maintenue pendant le congé. Dans certaines conditions et limites, le salarié peut cependant bénéficier, pour chaque jour de congé pris dans le cadre d'un congé de présence parentale, d'une « allocation journalière de présence parentale » (AJPP) versée par la CAF.

Données clés

Auteur : [M. Daniel Goldberg](#)

Circonscription : Seine-Saint-Denis (3^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 29589

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Santé, jeunesse, sports et vie associative

Ministère attributaire : Famille et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 12 août 2008, page 6892

Réponse publiée le : 17 août 2010, page 9114