



Note d'information mutualisée

Le congé de solidarité familiale

MAJ : 28/07/2022

Références :

- Code de la sécurité sociale
- **Code Général de la Fonction Publique**
- Loi n°2010-209 du 2 mars 2010 visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie
- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- Décret n°2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires relevant de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Décret n°2013-68 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale pour les agents non titulaires des fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière
- Décret n°2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique

Sommaire :

I) Les bénéficiaires.....	2
II) Les modalités d'attribution.....	3
III) Les modalités d'exercice.....	3
IV) La situation de l'agent pendant le congé de solidarité familiale.....	4
A- La situation administrative de l'agent.....	4
1) Décompte des services	4
2) Les droits à congés annuels et à RTT	5
3) Les fonctionnaires stagiaires.....	5
4) Le régime de protection sociale de l'agent.....	5
5) Les droits à retraite	6
B- La rémunération de l'agent.....	6
V) La fin du congé de solidarité familiale	8

INTRODUCTION

La Loi n°99-477 du 9 juin 1999 visant à garantir le droit à l'accès aux soins palliatifs a créé le « congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ». Celui-ci a été transformé en « congé de solidarité familiale », d'abord pour le secteur privé puis, par la Loi n°2010-209 du 2 mars 2010, pour le secteur public.

Pour les fonctionnaires, le bénéfice du congé est prévu aux articles L.633-1 à L.633-4 du Code Général de la Fonction Publique.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du CGFP, l'alinéa second de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 rendait applicable aux agents contractuels de droit public le « congé de solidarité familiale ». Depuis le 1er mars 2022, l'alinéa second de l'article 136 a été abrogé et n'a pas été repris au sein du CGFP. Néanmoins, l'article 14-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 prévoit toujours le droit à un congé de solidarité familiale pour les agents contractuels de droit public.

Deux décrets du 18 janvier 2013 transposent dans les trois Fonctions Publiques, les dispositions mises en place pour les salariés du secteur privé :

- Le décret n°2013-67 pour les fonctionnaires.
- Le décret n°2013-68 pour les agents non titulaires des fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière, dont les dispositions ont modifié le décret n°88-145 du 15 février 1988.

Ces dispositions ont été complétées dernièrement par le décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique. Ce texte organise les conditions d'attribution et les modalités de mise en œuvre du congé de solidarité familiale, ainsi que, pour les fonctionnaires stagiaires des trois fonctions publiques, les modalités de comptabilisation du congé de solidarité familiale au cours de la période de stage.

I) Les bénéficiaires

Dans la Fonction Publique Territoriale, les agents publics qui peuvent bénéficier d'un congé de solidarité familiale sont :

- les fonctionnaires en activité ou en position de détachement (article L.633-1 du CGFP) ;
- les fonctionnaires stagiaires (article 12-2 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992) ;
- les fonctionnaires à temps non complet ; ceux qui occupent des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements publics bénéficient du congé de solidarité familiale à la même période dans chaque collectivité ou établissement qui les emploie (article 9-1 du décret n°91-298 du 20 mars 1991) ;
- les agents contractuels de droit public (article 14-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

L'article L.3142-6 du Code du travail prévoit que les salariés de droit privé bénéficient également du congé de solidarité familiale ; par conséquent, les agents employés sous contrat de droit privé (contrat aidé, apprenti,...) par une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics bénéficient des mêmes dispositions. Ces dispositions ne sont pas détaillées dans cette note.

II) Les modalités d'attribution

Le congé de solidarité familiale est un congé durant lequel l'agent bénéficiaire cesse totalement son activité ou exerce son activité, à temps partiel, pour rester auprès d'une personne :

- soit souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ;
- ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Les agents peuvent demander à bénéficier de ce congé pour rester auprès :

- d'un ascendant,
- d'un descendant,
- d'un frère ou d'une sœur,
- d'une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance, au sens de l'article L. 1111-6 du Code de la Santé Publique,

Notion de personne de confiance

Une personne de confiance est une personne qui a été désignée par une autre personne majeure pour l'accompagner dans ses démarches et assister aux entretiens médicaux afin de l'aider dans ses décisions et/ou donner son avis au cas où elle-même serait hors d'état d'exprimer sa volonté et de recevoir l'information nécessaire à sa situation.

Le congé de solidarité familiale est accordé de droit, sur demande écrite de l'agent. L'employeur public ne peut refuser, ni reporter ce congé.

III) Les modalités d'exercice

Le congé de solidarité familiale est accordé pour une **durée maximale de trois mois**, renouvelable une fois (article L.633-2 du CGFP).

L'agent public peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale :

- Soit pour une période continue, dans la limite de la durée maximale de trois mois, renouvelable une fois ;
- Soit par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;

- Soit sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer. Dans ce dernier cas, le service à temps partiel est également accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

S'agissant d'un droit, c'est l'agent qui choisit le mode d'organisation du congé sans que l'employeur puisse lui opposer un refus.

Le congé de solidarité familiale est accordé sur demande écrite de l'agent.

Les textes applicables dans la fonction publique ne précisent pas les modalités de cette demande écrite. Il est opportun que cette demande soit :

- accompagnée d'une pièce justificative (*par exemple, un certificat médical attestant de l'état médical de la personne accompagnée*) ;
- transmise dans un délai suffisant pour permettre à l'administration d'instruire la demande (*au moins 15 jours avant le début du congé*) ;
- transmise par tous moyens permettant d'en donner date certaine (*lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé*).

L'autorité territoriale devra statuer sur la condition de « *pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou de la phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable* » au vu des documents médicaux communiqués par l'agent.

Pratique en droit privé (article D.3142-5 du Code du travail)

Dans le secteur privé, le salarié informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins quinze jours avant le début du congé de solidarité familiale de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre, de la date de son départ en congé et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel de celui-ci.

Il adresse également un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

IV) La situation de l'agent pendant le congé de solidarité familiale

A- La situation administrative de l'agent

1) Décompte des services

La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif. Le fonctionnaire bénéficie des conditions normales d'avancement et la durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Particularités

Le décompte de la période de quatre ans d'inscription sur une liste d'aptitude est suspendu pendant la durée du congé de solidarité familiale ([article L.325-39 du Code Général de la Fonction Publique](#)).

2) Les droits à congés annuels et à RTT

Les jours de congé de solidarité familiale ne s'imputent pas sur la durée des congés annuels. Le congé de solidarité familiale est sans incidence sur le droit à congé annuel de l'agent.

En revanche, les jours d'utilisation du congé de solidarité familiale entraînent une réduction des droits à « RTT », le cas échéant.

3) Les fonctionnaires stagiaires

Pour les fonctionnaires stagiaires ayant bénéficié d'un congé de solidarité familiale, la date de fin de la durée statutaire du stage est reportée du nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées de congé de présence parentale qu'il a utilisés ([article 12-2 du décret du 4 novembre 1992](#)).

La période de congé de solidarité familiale est prise en compte, lors de la titularisation du fonctionnaire stagiaire, pour l'intégralité de sa durée, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

4) Le régime de protection sociale de l'agent

Durant le congé de solidarité familiale, l'agent conserve ses droits aux prestations en nature et en espèces d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de son régime d'origine (régime spécial ou régime général) ([art. L. 161-9-3 Code de la Sécurité Sociale](#)).

L'agent ayant bénéficié d'un congé conserve également, à son issue, ses droits aux prestations énumérées ci-dessous :

- lors de la reprise du travail, pour une durée de 12 mois à compter de la reprise ;
- en cas de non reprise du travail en raison d'une maladie ou d'une maternité, pour la durée de l'interruption de travail liée à la maladie ou à la maternité ;
- lors de la reprise du travail à l'issue du congé de maladie ou de maternité, pour une durée de 12 mois à compter de cette reprise.

5) Les droits à retraite

Régime de retraite	Prise en compte du congé de solidarité familiale pour les droits à retraite de l'agent
Régime Général de Sécurité Sociale	NON – Le Code de la sécurité sociale n'est pas modifié pour permettre l'acquisition de droits à pension de retraite durant les périodes de congé de solidarité familiale
IRCANTEC	NON – La réglementation applicable à ce régime de retraite complémentaire n'est pas modifiée
CNRACL	OUI – Sous réserve que l'agent s'acquitte, à l'issue du congé, d'une retenue pour pension dans les conditions prévues par le décret n° 2002-1547 du 20 décembre 2002

B- La rémunération de l'agent

L'agent placé en congé de solidarité familiale ne perçoit aucune rémunération statutaire : traitement, NBI, supplément familial de traitement et régime indemnitaire seront supprimés ([article L.633-3 du Code Général de la Fonction Publique](#) ; article 14-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Les agents publics ont cependant droit, sur demande, au versement d'une **allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie**, qui permet de rémunérer l'agent bénéficiaire du congé de solidarité familiale (article L.168-1 du Code de la sécurité sociale). Ce montant est identique quel que soit le statut de l'agent.

Le montant et la durée de l'allocation varie selon la forme du congé :

- **L'agent cesse son activité** : le nombre maximal d'allocations journalières versées est fixé à **21**, et le montant de l'allocation est fixé à **57,34 € (revalorisé à compter du 1^{er} avril 2022)**. Ce montant est revalorisé dans les conditions prévues à l'article D. 168-7 du Code de la sécurité sociale.
- **L'agent accomplit son service à temps partiel** : le montant de l'allocation journalière est diminué de moitié, à savoir **28,67 € (à compter du 1^{er} avril 2022)**. En cas de service à temps partiel, le nombre maximal d'allocations journalières est fixé à **42**, et ce, quelle que soit la réduction du temps de travail.

Lorsque la personne accompagnée à domicile est hospitalisée, le bénéfice de l'allocation journalière est maintenu à l'agent qui en bénéficiait sur les jours d'hospitalisation dans la limite de 21 allocations au total.

Cette allocation journalière est financée et servie :

- par la collectivité, pour les agents qui relèvent du régime spécial de sécurité sociale au titre des prestations en espèces (article L.168-6 du code de la sécurité sociale) ;
- par la CPAM, pour les agents relevant du régime général.

En cas de répartition de l'indemnité entre un fonctionnaire CNRACL et une personne du régime général, chaque régime débiteur verse la part lui incombant.

Dans les deux cas, un accord préalable du régime d'assurance maladie dont relève la personne accompagnée est nécessaire. Cette allocation n'est pas cumulable avec :

- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption,
- l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail,
- l'allocation parentale d'éducation ou le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant,
- les indemnités servies aux demandeurs d'emploi.

La CSG et la CRDS viennent en déduction du montant de l'allocation. L'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie est soumise à l'impôt sur le revenu.

L'allocation journalière cesse d'être due soit lorsque le nombre maximal d'allocations est atteint, soit lorsque le congé prend fin, sur demande de l'accompagnant, ou à compter du jour suivant le décès de la personne accompagnée.

Modalités de demande d'allocation

Pour les agents relevant du régime général : est prévu [un formulaire CERFA 14555*01](#) « Demande d'allocation journalière ». L'agent adresse ce formulaire à sa Caisse d'Assurance Maladie, accompagné d'un certificat médical établi par le médecin traitant attestant que cette personne est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Une attestation de votre employeur précisant que vous bénéficiez d'un congé de solidarité familiale (l'attestation devra porter les dates de début et de fin de ce congé) ou que vous l'avez transformé en période d'activité à temps partiel, devra également être jointe à la demande.

Pour les agents relevant du régime spécial (CNRACL) : l'article 7 du décret n°2013-67 du 18 janvier 2013 précise que le fonctionnaire adresse à son employeur une demande de versement de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie comportant les indications suivantes :

- Le nombre de journées d'allocation demandées (*dans la limite maximale fixée à 21 jours, ou de 42 jours s'il est placé à temps partiel*) ;
- Les nom et prénom, le numéro de sécurité sociale, l'attestation du médecin ainsi que le nom de l'organisme de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée ; le cas échéant, le nom des autres bénéficiaires de l'allocation ainsi que la répartition entre les bénéficiaires.

L'employeur public doit transmettre, dans les 48 heures suivant la réception de la demande, cette demande à la CPAM accompagnée d'une attestation précisant que le demandeur bénéficie d'un congé de solidarité familiale.

Le silence de la CPAM, gardé pendant plus de 7 jours suivant la notification de la réception de la demande dans ses services, vaut acceptation.

V) La fin du congé de solidarité familiale

Les dispositions sont identiques quel que soit le statut de l'agent.

Le congé de solidarité familiale prend fin de plein droit (**article L.633-4 du CGFP**) :

- A l'expiration des périodes d'octroi ;
- Dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée ;
- A la demande de l'agent public.

Pose des jours CET

A l'issue d'un congé de solidarité familiale, l'agent, qui en fait la demande bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps (article 8 du décret n°2004-878 du 26 août 2004).