



Conditions d'exécution du service

Le congé pour ascendants ou conjoint gravement malades

Vaulx-en-Velin, le 4 octobre 2011

1. Le congé conventionnel pour ascendant ou conjoint gravement malade (rémunéré)

L'avenant n°1 à l'accord d'entreprise ARTT, avenant entré en vigueur le 1er janvier 2009 (*article 3.2.11 de l'accord OVE ARTT*), institue un congé rémunéré pour ascendant ou conjoint gravement malade, dans les termes suivants :

Ascendant ou conjoint gravement malade : Une autorisation d'absence est accordée sur justification médicale au salarié dont l'ascendant direct (père ou mère), ou le conjoint, est gravement malade. Cette autorisation d'absence est limitée à 28 heures pour un temps plein et au prorata pour un temps partiel, par personne concernée et par année civile. La durée maximum de l'autorisation d'absence est proportionnelle au nombre de personnes concernées ; elle peut être utilisée en une ou plusieurs fois pour un seul ou plusieurs de ces personnes. Ces absences sont rémunérées.

2. Le congé légal de solidarité familiale (non rémunéré)

Le salarié peut demander un congé non rémunéré pour assister l'un de ses proches souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, c'est-à-dire pouvant entraîner la mort, ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Par proche, on entend : ascendant, descendant, membre de la fratrie, personne qui partage le domicile (époux, concubin, personne liée par un Pacs, frère, sœur ...).

Le salarié doit informer son employeur de son intention de prendre un congé de solidarité familiale **au moins quinze jours avant** son départ. Il doit le faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, accompagnée d'un certificat médical attestant que le proche souffre d'une pathologie risquant d'entraîner la mort. En cas d'urgence absolue attestée par le certificat établi par le médecin traitant du malade, le congé peut débuter dès réception (ou remise) de la lettre à l'employeur.

Ce congé ne peut pas être refusé ni reporté par l'employeur, mais dans le cas d'un congé à temps partiel, le salarié devra toutefois obtenir l'accord de l'employeur.

Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Lorsque le salarié décide de renouveler son congé, il doit avertir son employeur par lettre recommandée au moins quinze jours avant le terme initialement prévu.

Le congé prend fin :

1. au terme des trois mois ou de son renouvellement ;
2. à une date antérieure si la durée choisie initialement est inférieure à trois mois;
3. dans les trois jours suivant le décès du proche.

Le salarié n'est pas rémunéré (congé à temps plein) ou l'est au prorata de son temps de présence dans l'entreprise (congé à temps partiel). Il ne peut exercer d'autre activité professionnelle pendant son congé.

Pour compenser partiellement la perte de revenus, le salarié peut solliciter de la sécurité sociale une prestation spécifique liée à la situation d'accompagnement d'une personne en fin de vie, dont le versement prend fin le jour suivant le décès de la personne accompagnée.

3. Le justificatif à fournir

Dans tous les cas, un certificat médical indiquant une gravité de l'état de la personne ainsi que son lien ou son degré de parenté avec le salarié est indispensable.