

Actualité juridique en bref

- **Loi du 16 mars 2009**
- **Le congé d'accompagnement**

La loi du 16 mars 2009 relative aux soins palliatifs, à la directive anticipée et à l'accompagnement en fin de vie est venue introduire un nouveau congé spécial, dit « congé d'accompagnement », dont le but est de permettre aux salariés d'accompagner un proche dont le décès est imminent. Ce congé est repris aux articles L-234-65 à L-234-70 du Code du Travail.

L'objectif de ce congé d'accompagnement est de tenter d'améliorer la situation des malades en fin de vie et de leur permettre de mourir dans des conditions de dignité et d'apaisement.

Ce congé peut être demandé par un salarié dont un proche (conjoint ou partenaire, père ou mère, fils ou fille, frère ou sœur) souffre d'une maladie grave en phase terminale.

Le congé est limité à 5 jours ouvrables par cas et par an. Pour garantir un maximum de souplesse, la loi permet au salarié de fractionner ce congé, ou de convenir avec son employeur d'un congé à temps partiel. Le congé prend automatiquement fin au décès de la personne accompagnée.

Le congé ne peut être attribué qu'à une seule personne sur une même période. Toutefois, pour permettre aux différents membres de la famille d'alterner leur présence auprès du malade, la loi leur offre la possibilité de prendre chacun un congé à temps partiel, à la condition que la durée totale des congés alloués ne dépasse pas 40 heures.

Parce que la nécessité d'une présence auprès du malade peut s'imposer d'un jour à l'autre, la loi permet au salarié de prendre ce congé sans préavis, à charge pour lui d'en informer son employeur le jour même. Le bénéficiaire du congé doit alors produire un certificat médical attestant de la maladie grave de la personne accompagnée et de la nécessité de la présence du salarié auprès d'elle. A la demande de l'employeur ou de la Caisse de Maladie, le bénéficiaire devra prouver que les différentes conditions pour l'obtention du congé sont remplies.

La période du congé d'accompagnement est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, de sorte que le salarié ne subit aucune perte de rémunération. L'employeur avancera les montants relatifs à ce congé, mais ces montants seront pris en charge au final par la Caisse Nationale de Santé.

La loi confère également au bénéficiaire du congé une protection contre le licenciement, de sorte que tout licenciement notifié pendant cette période serait automatiquement déclaré abusif.

Nous restons à votre disposition pour toute autre information complémentaire.

■ ■ ■	Contacts :	Marielle Stevenot	Cindy Arces
		+352 26 48 42 35 13	+352 26 48 42 35 45
		Stevenot@mnks.com	Arces@mnks.com