

CONCILIER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

DROIT DU TRAVAIL CONGES POUR RAISONS FAMILIALES



Congés de maternité, de
naissance, de paternité et
d'adoption

Congé parental d'éducation



Congé de présence parentale



Congé pour enfant malade



Congé pour événements
familiaux



Congé de soutien familial



Congé de solidarité familiale



Temps partiel

Familles de France
28 Place Saint-Georges
75009 PARIS
Tél. : 01 44 53 45 90
Fax : 01 45 96 07 88

<http://www.familles-de-france.org>
accueil@familles-de-france.org

Fédération Nationale reconnue d'utilité
publique
Agréée d'éducation populaire, agréée
organisation nationale de consommateurs
N° SIRET 784411829 00012
APE 8899B



*Les dispositions énumérées dans ce
document correspondent aux droits
généraux des salariés du secteur privé tels
qu'inscrits au code du travail, et n'incluent
pas les éventuelles dispositions
conventionnelles plus favorables.*

TEXTE	DISPOSITIF	DUREE	INDEMNISATION	
<p>CONGE DE MATERNITE</p> <hr/>	<p><i>Code du travail :</i> <i>Articles</i> <i>L1225-8,</i> <i>L1225-37</i> <i>à L1225-46, L1251-3</i> <i>à L1251-4, R1225-9</i></p> <p><i>Code du travail :</i> <i>articles</i> <i>L1225-16</i> <i>à L1225-28</i></p>	<p>La salariée enceinte bénéficie d'un congé de maternité durant la période qui se situe autour de la date présumée de son accouchement.</p> <p>La durée est variable, et peut être augmentée si nécessaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Écourter le congé Possible mais pour être indemnisée, la salariée doit obligatoirement cesser de travailler pendant au minimum 8 semaines, dont 6 semaines après l'accouchement. - Reporter le début du congé prénatal Possible sous réserve d'avis médical, la salariée peut demander à reporter une partie de son congé prénatal (jusqu'à 3 semaines) après l'accouchement. Dans ce cas, la salariée enceinte peut débiter son congé 3 semaines avant la date présumée de son accouchement et reprendre le travail 13 semaines après la naissance de l'enfant. - Anticiper le début du congé prénatal Naissance d'un 3^{ème} enfant : le congé prénatal de 8 semaines peut être augmenté jusqu'à 2 semaines, le congé postnatal est réduit d'autant. Naissances multiples : le départ en congé prénatal peut être anticipé de 4 semaines, le congé postnatal est réduit d'autant. 	<p>1^{er} ou un 2^{ème} enfant : 16 semaines</p> <p>3^{ème} enfant : 26 semaines</p> <p>Naissances multiples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - jumeaux 34 semaines - triplés ou + 46 semaines 	<p><i>indemnités journalières maternité (CPAM)</i></p>

TEXTE	DISPOSITIF	DUREE	INDEMNISATION
<p>CONGE DE NAISSANCE</p> <hr/>	<p>Code du travail : articles L3142-1 et L3142-2</p>	<p>- En cas de naissance Le congé de naissance est ouvert au père, sans condition d'ancienneté.</p> <p>- En cas d'adoption Le congé est accordé au salarié, sans condition d'ancienneté.</p> <p>Le congé doit seulement être pris à une date proche de l'événement (pas nécessairement le jour précis de la naissance ou de l'arrivée).</p>	<p>Par naissance : 3 jours ouvrables, qui peuvent être pris consécutivement ou non.</p> <p><i>La durée de 3 jours est invariable, quelque soit le nombre d'enfants au foyer</i></p> <p><i>congé payé</i></p>
<p>CONGE DE PATERNITE</p> <hr/>	<p>Code du travail : Articles L1225-35, L1225-36 et D1225-8</p>	<p>Dans les mois qui suivent la naissance d'un enfant, le père peut bénéficier d'un congé indemnisé.</p> <p>Le congé de paternité est ouvert à tous les pères salariés, quel que soit leur contrat de travail et leur ancienneté. Le bénéfice du congé est ouvert même si le père ne réside pas avec l'enfant ou la mère.</p> <p>Le congé de paternité peut succéder au congé de naissance de 3 jours, ou être pris séparément.</p> <p>NB : Le congé doit débuter dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant, mais il peut se poursuivre au-delà des 4 mois de l'enfant.</p> <p>Le père a la faculté de reporter le début du congé dans 2 cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'hospitalisation de l'enfant (le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation), - le décès de la mère (le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé postnatal dont bénéficie le père dans ce cas). 	<p>Naissance simple : 11 jours calendaires consécutifs</p> <p>Naissances multiples : 18 jours calendaires consécutifs</p> <p><i>indemnités journalières (CPAM)</i></p>

TEXTE	DISPOSITIF	DUREE	INDEMNISATION
<p>CONGE D'ADOPTION</p>	<p>Le congé d'adoption bénéficie à tout salarié qui s'est vu confier un enfant par le service d'Aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption (AFA) ou un organisme français autorisé pour l'adoption.</p> <p>Il peut être pris par l'un des parents, ou être réparti entre la mère et le père.</p> <p>Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes maximum, dont la plus courte est au moins égale à 11 jours (ou 18 jours en cas d'adoptions multiples). Ces 2 périodes peuvent se suivre, ou non.</p>	<p>Règle générale : 10 semaines en règle générale</p> <p>Arrivée d'un 3^{ème} (ou +) enfant au foyer : 18 semaines</p> <p>Adoptions multiples : 22 semaines</p> <p><i>La durée du congé d'adoption correspond à la durée du congé maternité postnatal.</i></p>	<p><i>indemnités journalières de repos (CPAM)</i></p>
<p>CONGE PARENTAL D'EDUCATION</p>	<p>Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le/la salarié(e) peut demander à bénéficier d'un congé parental d'éducation.</p> <p>Ce congé peut être pris à temps plein, ou à temps partiel (le/la salarié(e) poursuit alors son activité professionnelle).</p> <p>Le congé est ouvert à tout salarié (père ou mère) ayant 1 an minimum d'ancienneté dans l'entreprise.</p> <p>Le congé du père ou de la mère peut débuter à tout moment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - après le congé de maternité, jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant, - ou après le congé d'adoption, jusqu'à l'expiration d'une durée de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. 	<p>La durée initiale du congé est de 1 an, renouvelable 2 fois.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A chaque renouvellement, la durée du congé peut être revue (ex. durée initiale de 9 mois, renouvellement pour 6 mois...). - Quelle que soit la durée de chaque renouvellement, le congé prend fin au 3^{ème} anniversaire de l'enfant. - En cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, le congé prend fin au plus tard 3 ans après son arrivée au foyer. <p>NB : En cas d'adoption d'un enfant entre 3 et 16 ans, la durée est de 1 an non renouvelable.</p>	<p><i>Non rémunéré</i></p> <p>CAF <i>Pendant la période du congé parental, et sous certaines conditions, le/la salarié(e) peut bénéficier des allocations suivantes :</i></p> <p><i>CLCA, ou COLCA.</i></p> <p>Attention : la durée de versement de l'allocation ne correspond pas nécessairement à la durée du congé. Durée et montants variables en fonction du nombre d'enfant ou de l'activité professionnelle</p>

TEXTE	DISPOSITIF	DUREE	INDEMNISATION
<p>CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX</p>	<p>Certains événements familiaux permettent aux salariés de bénéficier de jours d'absence, dont le nombre varie en fonction des événements concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mariage - décès 	<p>Mariage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 jours pour son propre mariage - 1 jour pour le mariage d'un de ses enfants <p>Décès :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 jours suite au décès du conjoint ou du partenaire Pacs - 2 jours suite au décès d'un de ses enfants - 1 jour suite au décès d'un de ses parents - 1 jour suite au décès d'un de ses beaux-parents - 1 jour suite au décès d'une de ses frères/sœurs 	<p>congé payé</p>
<p>Code du travail : articles L3142-1 et L3142-2</p>			
<p>CONGE DE PRESENCE PARENTALE</p>	<p>Le congé de présence parentale permet au salarié de s'occuper d'un enfant de moins de 20 ans, à charge, qui est atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence et des soins soutenus.</p> <p><i>La maladie ou l'accident doit être constaté par un certificat médical.</i></p>	<p>Le congé est au maximum de 310 jours (soit 14 mois) par enfant et par maladie, sur 3 ans.</p> <p><i>Le salarié utilise ces 310 jours en fonction de ses besoins sur l'ensemble des 3 ans. Le congé peut donc être pris en une ou plusieurs fois, par contre les journées ne peuvent être fractionnées (pas de demi-journée). Selon les besoins médicaux et à l'issue du cycle de 3 ans, le congé peut être renouvelé.</i></p>	<p><i>Non rémunéré</i></p> <p>CAF <i>Sous certaines conditions, le/la salarié(e) peut percevoir l'Allocation journalière de présence parentale (AJPP)</i></p>
<p>Code du travail : L1225-62 à L1225-65, R1225-14 à D1225-17</p>			

TEXTE	DISPOSITIF	DUREE	INDEMNISATION
<p>CONGE POUR ENFANT MALADE</p>	<p>Tout salarié peut bénéficier d'un congé pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, enfant de moins de 16 ans dont il a la charge.</p> <p><i>La maladie ou l'accident doit être constaté par un certificat médical.</i></p>	<p>3 jours par an.</p> <p>La durée du congé est de 5 jours :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si l'enfant a moins d'1 an - Si le salarié a la charge d'au moins 3 enfants de moins de 5 ans 	<p><i>Non rémunéré</i></p>
<p>Code du travail : article L1225-61</p>			
<p>CONGE DE SOUTIEN FAMILIAL</p>	<p>Le congé de soutien familial permet à certains salariés de cesser leur activité professionnelle afin de s'occuper d'un membre de leur famille, handicapé ou en perte d'autonomie grave.</p> <p>Pour en bénéficier :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il faut justifier d'une ancienneté de 2 ans dans l'entreprise. 2. Le membre de la famille nécessitant le soutien est soit : <ul style="list-style-type: none"> - le conjoint/concubin/partenaire Pacs ; - son ascendant/son descendant/un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré (frère ou sœur, oncles et nièce jusqu'aux cousins) - l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^{ème} degré du conjoint. 	<p>3 mois renouvelables.</p> <p>La durée du congé ne peut excéder 1 an sur l'ensemble de la carrière professionnelle.</p>	<p><i>Non rémunéré</i></p>
<p>Code du travail : articles L3142-22 à L3142-31, D3142-9 à D3142-13</p>			

TEXTE	DISPOSITIF	DUREE	INDEMNISATION
<p>CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE</p>	<p>Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche en fin de vie.</p> <p>Il peut être pris en continu, ou a temps partiel.</p> <p>Le membre de la famille nécessitant le soutien est soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un ascendant, - un descendant, - un frère ou une sœur, - une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance. 	<p>3 mois renouvelables une fois.</p>	<p><i>Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. (CPAM)</i></p>
<p>TEMPS PARTIEL POUR RAISONS FAMILIALES</p>	<p>Le salarié peut demander à réduire son temps de travail en raison des besoins de sa vie familiale.</p> <p>Durant les périodes travaillées, le salarié travaille à temps complet. Le temps partiel s'applique par des périodes non travaillées.</p> <p>La durée du travail ne doit alors pas dépasser 1607 heures sur l'année.</p>	<p>La réduction du temps de travail se traduit par périodes non travaillées : ces périodes sont d'au moins une semaine, convenues en accord avec l'employeur.</p>	<p><i>Le salarié est toujours en activité professionnelle, il est donc rémunéré normalement. Le contrat de travail peut prévoir le lissage des salaires sur l'année.</i></p>