

## CONGES FAMILIAUX

NATURE DU CONGE	DUREE	CONDITIONS	FORMALITES	FINANCEMENT DU CONGE	INCIDENCES DU CONGE	REINTEGRATION
<b>EVENEMENTS FAMILIAUX</b> <b>L 226-1</b> - Mariage - Naissance - Arrivée enfant adopté - Mariage enfant - Décès conjoint ou partenaire PACS - Décès enfant - Décès père, mère - Décès frère, sœur - Décès beau-père, belle-mère	4 jours ouvrables 3 3 1 2 2 1 1 1	Sans condition d'ancienneté	- Information préalable de l'employeur (qui peut-être orale), puis justificatifs (acte de mariage, de naissance, de décès) à lui transmettre  - A prendre le jour ou autour du jour de l'évènement	Rémunéré	Durée prise en compte pour les congés payés et l'ancienneté	Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente
<b>PATERNITE</b> <b>L 122-25-4 et D 122-25</b> Congé en plus des 3 jours de naissance	- 11 jours calendaires consécutifs, - 18 jours pour naissances multiples	3 mois d'ancienneté				
<b>EN VUE D'UNE ADOPTION</b> <b>L 122-28-10</b> Pour aller chercher un enfant à l'étranger ou dans les DOM-TOM ou l'accueillir	10 semaines 22 semaines en cas d'adoptions multiples	A prendre dans les 4 mois suivants la naissance	- L'employeur doit être averti par LRAR 1 mois avant la date du congé - L'employeur remplit l'attestation de salaires 3201 pour la CPAM - La copie d'acte de naissance, de reconnaissance ou livret de famille doit être envoyé à la CPAM	IJ versées par la CPAM dans la limite du plafond de la Sécurité sociale	Pas d'acquisition de congés payés ni d'ancienneté	Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente
		Etre titulaire de l'agrément de la DDASS	LRAR au moins 2 semaines avant ou par lettre remise en main propre contre décharge	Non rémunéré	Durée prise en compte pour les congés payés et l'ancienneté	Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente

NATURE DU CONGE	DUREE	CONDITIONS	FORMALITES	FINANCEMENT DU CONGE	INCIDENCES DU CONGE	REINTEGRATION
<b>SOLIDARITE FAMILIALE</b> <b>L 225-15</b> Assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu un pronostic vital	3 mois renouvelable 1 fois (à temps plein ou à temps partiel avec l'accord de l'employeur)	Sans condition d'effectif ni d'ancienneté	- L'employeur doit être averti par LRAR (ou par lettre remise en main propre contre décharge) accompagnée d'un certificat médical du médecin traitant, au moins 15 jours avant le début du congé. En cas d'urgence absolue attestée médicalement, le départ en congé peut être immédiat. - le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs - Si demande de renouvellement : LRAR (ou par lettre remise en main propre contre décharge) 15 jours avant le terme initialement prévu	Non rémunéré (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)	Durée prise en compte pour l'ancienneté mais pas pour les congés payés	Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente
<b>ENFANT MALADE</b> <b>L 122-28-8</b> Maladie ou accident d'enfant de moins de 16 ans	- 3 jours par an, - 5 jours pour enfant de moins d'1 an, ou si 3 enfants de moins de 16 ans à charge	Enfant à charge effective et permanente	Certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant à adresser à l'employeur	Non rémunéré (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)	Pas d'acquisition de congés payés ni d'ancienneté	Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente
<b>CONGE PARENTAL D'EDUCATION A TEMPS PLEIN OU A TEMPS PARTIEL (16h/semaine au minimum)</b> <b>L122-28-1 et s</b>	1an renouvelable 2 fois sans pouvoir excéder la date du 3 <sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant	Tout salarié justifiant d'1an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant	Information de l'employeur par LRAR (ou par lettre remise en main propre contre décharge) indiquant la date de début et la durée du congé ou du travail à temps partiel : - 1 mois avant le terme du congé de maternité s'il débute immédiatement après - 2 mois avant le début du congé parental ou du temps partiel dans les autres cas Renouvellement : - information de l'employeur par LRAR 1 mois avant l'expiration du congé en cours	Non rémunéré dans le cas du congé à temps plein, sauf à utiliser son compte épargne temps ou dispositions conventionnelles plus favorables	Acquisition d'ancienneté pour la moitié de la durée du congé à temps plein (sauf dispositions conventionnelles plus favorables) pas de congés payés	Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente
<b>PRESENCE PARENTALE A TEMPS PLEIN OU A TEMPS PARTIEL</b> <b>L 122-28-9</b> Maladie, accident, handicap grave d'un enfant	4 mois renouvelable 2 fois sans pouvoir excéder 12 mois (congé total ou à temps partiel possible)	Sans condition d'effectif ni d'ancienneté	L'employeur doit être averti par LRAR (ou par lettre remise en main propre contre décharge) accompagnée d'un certificat médical (précisant la durée de présence nécessaire) 15 jours avant le début du congé	- Non rémunéré - Allocation de présence parentale peut-être versée par la CAF	Durée prise en compte pour moitié pour l'ancienneté, mais pas pour les congés payés	Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente