

Congés familiaux et dispositifs légaux

Ce que chaque salarié doit savoir

Finalité du guide	Donner aux salariés, DS et élus une lecture opérationnelle des principaux congés liés à la parentalité, aux proches, aux événements familiaux et aux situations graves, afin de sécuriser les démarches et de négocier des droits plus favorables.	
Public cible	Usage recommandé	Résultat attendu
Salariés, DS, RSS, élus CSE, membres CSSCT, relais RH	Information individuelle, accompagnement d'une demande, négociation d'accord, campagne NAO/QVCT	Droits mieux connus, demandes sécurisées, égalité de traitement et meilleure conciliation des temps de vie

Sommaire

Introduction - Pourquoi ce guide ?

1. Se repérer dans les grandes familles de congés
2. Maternité, paternité, accueil et adoption
3. Parentalité et présence auprès d'un enfant
4. Proche aidant et solidarité familiale
5. Événements familiaux et deuil
6. Sécuriser la demande et le retour en emploi
7. Négocier des droits plus favorables
8. Piloter l'égalité d'accès avec des indicateurs
9. Fiches pratiques et modèles

Introduction

Pourquoi ce guide ? Rendre les droits lisibles et réellement accessibles

Les congés familiaux couvrent des situations très différentes : naissance, adoption, parentalité, maladie grave d'un enfant, accompagnement d'un proche, décès ou événement familial. Leur régime varie selon la durée, la rémunération, l'indemnisation, l'ancienneté, le délai de prévenance et les justificatifs.

Changement de posture recherché

Ne pas laisser le salarié seul face à une succession de démarches. Le DS doit aider à qualifier le bon dispositif, vérifier la convention collective et les accords d'entreprise, anticiper les conséquences sur la rémunération et sécuriser le retour dans l'emploi.

Les cinq réflexes structurants

- Identifier précisément l'événement et le dispositif applicable.
- Comparer le minimum légal avec la convention collective, l'accord d'entreprise et les usages.
- Vérifier rémunération, indemnisation, ancienneté, délais et justificatifs.
- Tracer la demande et toute réponse ou difficulté rencontrée.
- Préparer le retour : poste, rémunération, entretien, formation et absence de discrimination.

1. Se repérer dans les grandes familles de congés

Famille	Exemples	Question clé
Parentalité	Maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, parental d'éducation.	Le congé est-il rémunéré par l'employeur, indemnisé par la Sécurité sociale ou non rémunéré ?
Enfant malade ou gravement atteint	Absence enfant malade, présence parentale, annonce d'un handicap ou d'une pathologie grave.	Quelle durée, quel fractionnement et quelle allocation éventuelle ?
Aidance et fin de vie	Proche aidant, solidarité familiale.	Le proche entre-t-il dans la définition légale et une indemnisation est-elle ouverte ?
Événements familiaux	Mariage/Pacs, naissance, décès, mariage d'un enfant.	Le nombre de jours conventionnel est-il supérieur au minimum légal ?

2. Maternité, paternité, accueil et adoption

Sécuriser la période avant, pendant et après l'absence

Dispositif	Repère opérationnel	Vigilance DS
Congé maternité	Durée variable selon le nombre d'enfants attendus et déjà à charge ; protection spécifique de la salariée avant et après le congé.	Vérifier maintien de salaire conventionnel, aménagement du poste, examens obligatoires, retour sur un emploi similaire et rattrapage salarial.
Congé paternité et accueil de l'enfant	Congé de naissance puis congé paternité/accueil, avec une part obligatoire et des modalités de prise encadrées.	Informar sur les délais, le fractionnement possible et l'indemnisation ; prévenir toute pression à renoncer.
Congé d'adoption	Durée modulée selon la situation familiale et le nombre d'enfants accueillis ; partage possible entre parents selon les règles applicables.	Anticiper la date d'arrivée, les justificatifs et l'articulation avec le congé pour arrivée d'un enfant placé.
Protection contre les discriminations	La parentalité ne doit pas pénaliser carrière, rémunération, formation ou évaluation.	Comparer augmentations, promotions et entretiens avant/après congé.

Point de méthode

Pour toute situation de naissance ou d'adoption, préparer une fiche individuelle : dates, congés successifs, rémunération prévisionnelle, interlocuteurs, justificatifs, entretien de retour et points de carrière.

3. Parentalité et présence auprès d'un enfant

Dispositif	Usage	Levier syndical
Congé parental d'éducation	Suspension ou réduction d'activité pour élever un enfant, sous conditions.	Négocier un maintien partiel de rémunération, une meilleure information et des garanties de retour.
Congé de présence parentale	Présence auprès d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave nécessitant des soins contraignants.	Sécuriser le fractionnement, l'information sur l'allocation et l'absence de pénalisation de carrière.
Congé pour enfant malade	Absence de courte durée, selon l'âge et la situation de l'enfant, avec droits conventionnels parfois plus favorables.	Négocier une rémunération et davantage de jours, notamment pour parent isolé ou enfant handicapé.
Annonce d'un handicap, cancer ou pathologie chronique de l'enfant	Congé légal spécifique en jours ouvrables.	Vérifier la durée conventionnelle et proposer un accompagnement RH/social.

4. Proche aidant et solidarité familiale

Deux dispositifs à ne pas confondre

Critère	Congé de proche aidant	Congé de solidarité familiale
Finalité	Accompagner une personne en situation de handicap ou de perte d'autonomie.	Assister un proche dont la pathologie met en jeu le pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale.
Organisation	Temps plein, fractionnement ou temps partiel selon les règles applicables et l'accord de l'employeur lorsque requis.	Prise continue, fractionnée ou à temps partiel selon le cadre applicable.
Rémunération	En principe non rémunéré par l'employeur, avec allocation possible sous conditions.	En principe non rémunéré par l'employeur, avec allocation journalière possible sous conditions.
Levier DS	Aider à qualifier le proche, les justificatifs, la durée et l'indemnisation.	Sécuriser l'urgence, la confidentialité et la continuité de la protection sociale.

Bonnes pratiques pour l'aidance

- Créer un point de contact RH identifié et confidentiel.
- Prévoir un délai de réponse court pour les situations urgentes.
- Permettre des aménagements temporaires : télétravail, horaires, temps partiel, dons de jours.
- Informer sur les prestations sociales, le service social et les organismes compétents.
- Former les managers à l'aidance sans exiger la divulgation d'informations médicales.

5. Événements familiaux et deuil

Événement	Minimum légal à connaître	Réflexe DS
Mariage ou Pacs du salarié	4 jours ouvrables.	Vérifier si la convention prévoit davantage.
Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable.	Contrôler les conditions de preuve et les droits locaux.
Naissance ou arrivée d'un enfant placé en vue d'adoption	3 jours ouvrables selon les règles applicables.	Articuler avec paternité/accueil ou adoption.
Décès d'un enfant	12 jours, portés à 14 jours dans certaines situations, auxquels peut s'ajouter un congé de deuil.	Accompagner sans rigidité, vérifier maintien de salaire et démarches.
Décès conjoint, partenaire, concubin, parent, beau-parent, frère ou sœur	3 jours ouvrables au minimum.	Négocier des durées plus favorables et l'élargissement à d'autres proches.
Annonce d'un handicap, cancer ou pathologie chronique de l'enfant	10 jours ouvrables au minimum dans le droit en vigueur en 2026.	Prévoir un entretien d'accompagnement et des aménagements.

6. Sécuriser la demande et le retour en emploi

Une démarche simple, tracée et proportionnée

Étape	Action salarié / DS	Point de contrôle
1. Qualifier	Identifier le bon congé et la source juridique applicable.	Ne pas confondre congé, autorisation d'absence, temps partiel et aménagement.
2. Anticiper	Recenser dates, durée, fractionnement, rémunération et justificatifs.	Tenir compte des délais légaux et conventionnels.
3. Formaliser	Adresser une demande écrite avec preuve de réception.	Limiter les données personnelles au strict nécessaire.
4. Vérifier la paie	Contrôler maintien de salaire, IJ, subrogation, primes et avantages.	Demander une simulation avant départ si possible.
5. Préparer le retour	Programmer entretien, reprise de poste, charge, formation et évolution salariale.	Emploi précédent ou similaire, rémunération au moins équivalente, absence de discrimination.
6. Suivre	Tracer refus, retards, écarts de paie ou pénalisation de carrière.	Mobiliser RH, CSE, inspection ou conseil juridique selon le risque.

Vigilance confidentialité

L'employeur peut demander les justificatifs prévus par les textes, mais les informations médicales détaillées n'ont pas à être communiquées au management. Le DS veille à la minimisation et à la confidentialité des données.

Risques à prévenir

Risque	Signal faible	Action
Renoncement au droit	Salarié mal informé ou découragé par la complexité.	Fiche synthétique, simulation et accompagnement.
Perte de revenu imprévue	Absence de simulation ou retard d'indemnisation.	Calendrier paie/IJ, subrogation et point de contact.
Pénalisation de carrière	Objectifs non ajustés, absence d'augmentation, formation refusée.	Comparer les parcours et activer l'égalité professionnelle.
Discrimination familiale	Refus récurrents selon sexe, statut ou situation familiale.	Analyser les données, demander les motifs et alerter.
Retour non préparé	Poste modifié, charge excessive, outils ou compétences non actualisés.	Entretien formalisé et plan de reprise.

7. Négocier des droits plus favorables

Inscrire les congés familiaux dans la NAO et la QVCT

Axe de négociation	Revendication possible	Impact attendu
Durées	Ajouter des jours pour décès, enfant malade, aide, naissance ou adoption.	Réduction du stress et meilleure égalité de traitement.
Rémunération	Maintenir tout ou partie du salaire sur les congés non rémunérés ou indemnisés partiellement.	Limiter le renoncement pour raisons financières.
Souplesse	Autoriser fractionnement, temps partiel, télétravail ou compte épargne-temps.	Adapter le droit aux situations réelles.
Retour	Entretien systématique, formation, objectifs ajustés, rattrapage salarial.	Préserver carrière, employabilité et engagement.
Information	Guichet unique, guide annuel, simulateur et référents formés.	Diminuer les erreurs et délais.
Solidarité	Dons de jours, fonds d'aide, accompagnement social.	Soutenir les situations longues ou graves.

8. Piloter l'égalité d'accès avec des indicateurs

Indicateur	Définition	Fréquence
Taux de recours	Nombre de bénéficiaires par dispositif / population éligible estimée.	Semestrielle
Délai de traitement	Temps entre demande complète et réponse.	Trimestrielle
Refus ou reports	Nombre, motif et catégorie de salariés concernés.	Trimestrielle
Impact rémunération	Écarts de paie, retards d'IJ, maintien conventionnel appliqué.	Mensuelle / trimestrielle
Retour en emploi	Entretiens réalisés, formations, changements de poste, rattrapages.	Semestrielle
Égalité professionnelle	Évolution salariale et promotions après congé, par sexe et catégorie.	Annuelle
Satisfaction	Retour des bénéficiaires sur information, démarches et reprise.	Annuelle
Droits conventionnels	Comparaison minima légaux / accord / pratiques observées.	Annuelle

9. Fiches pratiques et modèles

Fiche 1 - Checklist salarié avant une demande

Question	Oui / Non	Action
Le dispositif exact est-il identifié ?		Vérifier Code du travail, convention et accord.
Les dates et délais de prévenance sont-ils connus ?		Construire un rétroplanning.
La rémunération ou l'allocation a-t-elle été simulée ?		Contacteur paie, CPAM/CAF ou service social.
Les justificatifs nécessaires sont-ils disponibles ?		Préparer uniquement les pièces requises.
La demande est-elle écrite et tracée ?		Conserver l'accusé de réception.
Le retour ou l'aménagement de poste est-il anticipé ?		Planifier un entretien avant la reprise.

Fiche 2 - Questions DS à poser à l'employeur

- Quels congés conventionnels dépassent les minima légaux ?
- Quel maintien de salaire et quelle subrogation sont appliqués ?
- Quels sont les délais moyens, refus, reports et anomalies de paie ?
- Comment sont protégés carrière, formation et rémunération au retour ?
- Quels aménagements existent pour parents isolés, aidants et situations de handicap ?
- Quels indicateurs sont présentés au CSE et dans le bilan égalité professionnelle ?

Fiche 3 - Revendication SMART

Exemple	À compter du 1er janvier 2027, accorder cinq jours rémunérés par an pour enfant malade à chaque salarié, portés à huit jours pour les parents isolés ou d'un enfant en situation de handicap, avec un bilan semestriel présenté au CSE.
----------------	---

Synthèse exécutive

- Les congés familiaux répondent à des situations variées et obéissent à des règles différentes.
- La convention collective et les accords d'entreprise peuvent améliorer le minimum légal.
- Le DS sécurise l'accès au droit, la rémunération, la confidentialité et le retour en emploi.
- Les congés familiaux doivent être suivis comme un enjeu d'égalité professionnelle et de QVCT.
- Message clé : mieux connaître les dispositifs, c'est éviter le renoncement aux droits et mieux concilier vie professionnelle et responsabilités familiales.

Repères juridiques à vérifier selon la situation : Code du travail, notamment articles L. 1225-16 et suivants (maternité, paternité, adoption), L. 1225-47 et suivants (congé parental), L. 1225-62 et suivants (présence parentale), L. 3142-1 et suivants (événements familiaux), L. 3142-6 et suivants (solidarité familiale), L. 3142-16 et suivants (proche aidant), ainsi que la convention collective de la Mutualité et les accords d'entreprise applicables.