

**Tableau récapitulatif des différents congés accordés aux salariés, liés à l'état de santé de leur(s) enfant(s)**

	<b>Don de jours de repos</b>  (C. trav., art. L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2)	<b>Congé de présence parentale</b>  (C. trav., art. L. 1225-62 à 65, art. R 1225-14 et 15 ; art. D. 1225-16 et 17)	<b>Congé pour enfant malade</b>  (C. trav., art. L. 1225-61)	<b>Congé de solidarité familiale</b>  (C. trav., art. L. 3142-16 à 21, art. D 3142-6 à D. 3142-8-1)
<b>Principe</b>	<p>Possibilité, pour un salarié donateur,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sur sa demande et en accord avec l'employeur de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris ;</li> <li>- qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- congé de droit (le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins quinze jours avant le début du congé) ;</li> <li>- bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale, versée par la CAF.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- congé non rémunéré ;</li> <li>- transformation possible de ce congé en période d'activité à temps partiel ;</li> <li>- bénéfice allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, versée par la CPAM.</li> </ul>
<b>Champ d'application</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Employeur : "entreprises" soumises au Code du travail</li> <li>- Bénéficiaire donataire : aucune restriction</li> <li>- Donateur : pas de restrictions ni conditions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Employeur : "entreprises" soumises au Code du travail</li> <li>- Bénéficiaire : aucune restriction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Employeur : "entreprises" soumises au Code du travail</li> <li>- Bénéficiaire : aucune restriction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Employeur : "entreprises" soumises au Code du travail</li> <li>- Bénéficiaire : aucune restriction</li> </ul>

<b>Conditions</b>	<p>Pour le donataire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- assumer la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité ;</li> <li>- la situation de l'enfant est telle qu'elle rend indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;</li> <li>- certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- enfant de moins de 16 ans dont le salarié assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du Code de la Sécurité sociale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- descendant, frère, sœur) ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause ;</li> <li>- impossibilité d'exercer une autre activité professionnelle.</li> </ul>
<b>- Durée du congé</b>	<p>Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- au maximum, 310 jours ouvrés ;</li> <li>- nouveau bénéficiaire d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé ;</li> <li>- période maximale de 3 ans.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- maximum 3 jours par an ;</li> <li>- maximum 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 mois, renouvelable 1 fois ;</li> <li>- allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie : versée de manière journalière, dans la limite maximale de 21 jours (ou 42 jours en cas de réduction de travail à temps partiel), ouvrables ou non.</li> </ul>
<b>- Situation du</b>	<p>Pour le donataire :</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A l'issue du congé, le salarié</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- A l'issue du congé ou de sa période</li> </ul>

<p><b>salarié en congé</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence ;</li> <li>- période d'absence assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté ;</li> <li>- bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.</li> </ul>	<p>retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- durée du congé prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté ;</li> <li>- allocation journalière de présence parentale : 42,97 euros (si bénéficiaire vit en couple) ou 51,05 euros (seul).</li> </ul>		<p>d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- versement allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie 55,15 euros par jour ; 27,58 <b>euros</b> si le salarié a transformé son congé de solidarité familiale en activité à temps partiel.</li> </ul>
--------------------------------	--	---	--	---