

# LES CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

---

## PROTECTION SOCIALE

Bien que légalement assimilés à du travail effectif pour la plupart des droits, les congés pour événements familiaux ne sont pas du travail effectif. Le salarié n'est pas présent à son poste de travail et n'est pas sous la subordination de son employeur pendant cette autorisation d'absence. Aussi, il ne bénéficie pas de la législation protectrice en matière d'accident du travail pendant ces congés. S'il a un accident, ce dernier sera considéré comme un accident de la vie courante et l'éventuelle absence du salarié qui en découle sera soumise au régime de l'indemnisation maladie. Le salarié ne peut se voir attribuer une reconnaissance d'un accident de travail ou de trajet.

## DROIT DU TRAVAIL

Pour certains événements familiaux, la loi prévoit des autorisations légales d'absences. Ces absences ne doivent entraîner aucune réduction de rémunération. Elles sont assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels payés.

*Article L. 3142-2 du Code du travail*

La loi sur la mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978, entérinant un accord interprofessionnel du 10 novembre 1977, a été abrogée par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (JO du 26 juin). Seuls les articles L. 3142-1 et suivants sont désormais applicables sous réserve des dispositions plus favorables de la convention collective.

### Conditions et événements

Tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté, bénéficient sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence exceptionnelle.

*Article L. 3142-1 du Code du travail*

Les événements ouvrant droit à une autorisation d'absence, sont les suivants :

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou l'arrivée d'un enfant adopté ;
- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;
- 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

Les jours d'absence pour naissance ou arrivée d'un enfant adopté ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ou d'adoption.

Les salariés liés par un PACS bénéficient d'une autorisation d'absence de 2 jours pour le décès de leur partenaire. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée annuelle des congés payés.

*Article L. 3142.1 du code du travail*

Attention, le congé de naissance ne se cumule pas avec le congé de maternité ou d'adoption. En revanche, il se cumule avec le congé de paternité.

La loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 prévoit bien entendu que ces dispositions sont applicables pour les couples de même sexe. Elle crée en plus une nouvelle discrimination en cas de sanction pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité.

*Article L. 1132-3-2*

### Date de prise du ou des jours d'absence

Le jour d'autorisation d'absence accordé à l'occasion de l'événement familial n'est pas nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant. L'article L. 3142-1 du Code du travail ne fixe pas dans le temps une date précise mais une période qui doit être raisonnable pendant laquelle le jour chômé et rémunéré est accordé. À propos d'une disposition conventionnelle reprenant le texte du code du travail relatif au congé d'un jour pour le mariage d'un enfant, il a été jugé que le terme « événements » ne renvoie pas à une date précise pour la journée d'absence.

En effet, il fixe une période qui doit être raisonnable et durant laquelle le jour chômé et rémunéré est accordé. Autrement dit, ce n'est pas nécessairement le jour de l'événement que le repos doit être pris. En revanche, lorsque le salarié est déjà absent pour un autre motif (congés payés, maladie, etc.), ces congés ne donnent pas lieu à rémunération supplémentaire.

*Cass. soc. 16 décembre 1998, n° 96-43.323*

### Congés payés

Ces journées d'absence sont légalement assimilées à du travail effectif. En matière de congés payés cela signifie que le salarié continu à acquérir des congés comme s'il était présent, sans que son absence puisse venir abattre ses droits. Toutefois, comme la plupart des absences assimilées à du travail effectif, les congés pour événements familiaux ne rentrent pas dans le calcul de la durée requise pour l'ouverture du droit à congés payés. Dans ce dernier cas, il faudra nécessairement que le salarié travaille effectivement et en étant présent pendant 10 jours, faute de quoi, il ne s'ouvrira pas de droits.

*Articles L. 3142-1 et L. 3142-2 du Code du travail*

### Ancienneté

L'ancienneté du salarié n'est pas suspendue ni interrompue pendant une absence pour événement familial. Aussi cette dernière continue de courir de la même façon que si le salarié travaillait.

### PAIE

Les absences pour événement familial n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Elles sont donc intégralement rémunérées par l'employeur. Chaque journée doit apparaître sur le bulletin de paie avec une même valeur entre la retenue opérée et l'indemnisation effectuée.

*Article L. 3142-2 du Code du travail*

Ces journées sont aussi assimilées à du travail effectif pour les droits à majoration de salaire pour heures supplémentaires. Il y a donc lieu de considérer que le salarié, bien qu'absent, a effectué une journée habituelle de travail. Le traitement paie sera strictement identique à un salarié présent à son poste de travail.

*Circulaire DRT n° 2000-6 du 7 décembre 2000*

Il est possible qu'à l'occasion de certains événements familiaux (naissance, mariage ...), l'entreprise décide de verser une gratification au salarié concerné. Cette gratification particulière se rencontre dans certaines conventions collectives et pour certains événements bien déterminés. Dans ce cas, la prime versée par l'entreprise est en principe soumise à cotisations sociales et apparaît donc en haut de bulletin, dans la base brut cotisable.

*Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale*

Toutefois, sont exclues de l'assiette des cotisations sociales, les prestations versées par une mutuelle en relation avec l'action de prévoyance, de solidarité et d'entraide qui lui est dévolue. Ces primes sont donc exonérées de cotisations sociales. La Cour de Cassation en a décidé ainsi à propos des primes de naissance, de mariage, de décès ou encore pour enfant handicapé versées aux salariés de l'entreprise.

*Cass. soc. 12 mars 1998, n° 95-20.324*

*Cass. soc. 12 octobre 2000, n° 98-22.539*

*Cass. soc. 25 mars 2003, n° 00-17.199*



## ÉPARGNE SALARIALE

### LA PARTICIPATION

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la réserve spéciale de participation.

*Article L. 3324-3 du Code du travail*

La détermination des bénéficiaires est fondée sur le critère d'appartenance juridique à l'entreprise et se traduit par l'existence d'un contrat de travail (de droit français). Tous les salariés, au sens du droit du travail, doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation. Ainsi, il est impossible d'exclure un salarié en congé pour événement familiaux du bénéfice de la réserve spéciale de participation. La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, et plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites des plafonds de répartition individuelle.

*Article L. 3324-5 du Code du travail*

Une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe peut être exigée pour bénéficier de la participation. Cette condition d'ancienneté ne peut excéder 3 mois. L'accord peut être plus favorable pour le salarié et fixer une durée d'ancienneté plus courte. L'ancienneté est considérée ici comme la durée totale d'appartenance à l'entreprise sans que soient déduites les périodes de suspension du contrat de travail.

*Article L. 3342-1 du Code du travail*

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. La durée d'appartenance juridique à l'entreprise doit être déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise par le salarié, que celle-ci soit acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail.

Les critères de répartition sont en principe fonction des clauses prévues dans l'accord instituant la participation. Faute d'accord entre les signataires, la répartition se fait en totalité proportionnellement aux salaires perçus dans la limite du plafond fixé à l'article D. 3324-10 du Code du travail (4 plafonds annuels de Sécurité sociale). D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de la réserve spéciale de participation doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité.

*Circulaire interministérielle du 6 avril 2005*

L'article L. 3324-5 du Code du travail fixe les règles en matière de répartition de la réserve spéciale de participation. Celle-ci peut être répartie :

- proportionnellement au salaire perçu ;
- de façon uniforme ;
- proportionnellement à la durée de présence ;
- conjointement entre ces différents critères.

### **Répartition en fonction du salaire**

La répartition de la réserve spéciale de participation peut se faire en totalité ou en partie, proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice. Par salaire, il faut entendre les salaires à prendre en compte au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Lorsque le salarié est absent en raison d'un évènement familial listé par le Code du travail, il perçoit l'intégralité de sa rémunération, de ce fait, son absence n'aura aucun impact sur la réserve spéciale de participation qui lui sera accordé.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

### **Répartition selon la durée de présence**

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. C'est pourquoi, les congés pour évènements familiaux, légalement assimilés à du travail effectif, permettent au salarié de percevoir l'intégralité de sa réserve spéciale de participation.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

### **Répartition uniforme**

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord de participation une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de la RSP est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Chaque salarié percevant le même montant, il n'y a pas lieu de prendre en compte les absences résultant d'évènements familiaux.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

### **Utilisation des critères de répartition**

Lorsque le critère de salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères, sous réserve de l'application de clauses plus favorables. L'entreprise ne peut, par conséquent, surpénaliser l'absentéisme. Au contraire, l'entreprise peut instaurer un salaire plancher pour la répartition de la réserve spéciale de participation et/ou un salaire plafond. En cas d'utilisation conjointe des différents critères, ceux-ci ne peuvent s'appliquer à une masse unique de participation : la répartition d'une masse unique de participation au prorata des salaires effectivement perçus, affectés d'un coefficient de présence surpénalisant l'absentéisme est, par conséquent, prohibée. Par contre, un calcul effectué sur deux masses distinctes conserve un caractère proportionnel. Chaque critère doit donc s'appliquer à une "sous-masse" distincte.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

## L'INTÉRESSEMENT

Tous les salariés de l'entreprise ou des établissements du groupe, entrant dans le champ d'application de l'accord, doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement.

*Article L. 3344-1 du Code du travail*

L'article L. 3313-2 du Code du travail permet à l'entreprise de limiter le champ d'application de l'intéressement à certains établissements de l'entreprise. L'accord peut, par conséquent, exclure un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Un établissement peut être considéré comme tel dès lors qu'il y a une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité et qu'il présente une autonomie administrative et économique suffisante. Cette autonomie se traduit par l'existence d'une structure de direction dotée de pouvoirs en matière de gestion du personnel et d'organisation du service. Lorsqu'il existe des comités d'établissements, l'accord d'intéressement peut moduler son champ d'application en considérant les différents centres d'activité de l'entreprise ayant donné lieu à l'institution de ces comités. A défaut, la notion d'établissement est appréciée en fonction des critères retenus pour la mise en place d'un comité. Si l'accord peut exclure un établissement, l'accord ne peut exclure, à l'intérieur d'une entreprise ou d'un établissement ou d'une unité de travail, une catégorie de salariés.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

L'accord peut exiger une durée minimum d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois.

*Article L. 3342-1 du Code du travail*

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. L'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. Il est tenu compte du temps de travail effectif sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites. Un accord d'intéressement ne peut écarter les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté ainsi que ceux qui, remplissant les conditions d'ancienneté, ne justifieraient pas du minimum d'ancienneté du fait d'absences non assimilées à du travail effectif.

*Cass. soc. 21 octobre 2003, n° 01-21.353*

L'intéressement peut varier selon les unités de travail mais cette notion n'est pas définie par le Code du travail. Les critères constitutifs de l'unité de travail sont les suivants :

- salariés travaillant habituellement ensemble ;
- salariés exerçant des tâches proches ou identiques ;
- salariés ayant des conditions de travail analogues ;
- salariés étant placés sous la responsabilité d'un même encadrement.

L'unité de travail peut être constituée par différentes structures, variant selon l'activité de l'entreprise. Il peut s'agir :

- d'un bureau ;
- d'un service ;
- d'un atelier ;
- d'une unité de production, d'un magasin, d'un chantier ;
- du service nouveau d'une entreprise.

L'unité de travail ne peut se confondre avec un salarié unique, sous peine de constituer un intéressement personnalisé ou avec une catégorie de salariés.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

### **Répartition de l'intéressement**

L'accord peut prévoir une répartition uniforme, proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence ou retenir conjointement ces différents critères. L'accord d'intéressement ne peut, par contre, fonder la répartition sur des critères de performances individuelles des salariés.

*Article L. 3314-5 du Code du travail  
Cass. soc. 13 avril 1995, n° 93-15.295*

### **Modalités d'appréciation des critères**

D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de l'intéressement doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité. Ainsi, la Cour de cassation exclut toute réduction sur la prime individuelle d'intéressement plus que proportionnelle à la durée des absences intervenues au cours de l'exercice. De la même façon, la définition du salaire ne peut conduire à restreindre le droit à intéressement de certaines catégories de salariés, voire à les exclure du bénéfice de l'intéressement, ce qui remettrait en cause le caractère collectif de l'intéressement.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

### **Modalités d'application des critères**

La répartition de l'intéressement peut être différenciée en fonction du ou des critères retenus. Si le critère du salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères. La solution est identique en cas d'utilisation conjointe des différents critères. Dans ce cas, il convient de considérer que les critères ne peuvent être combinés pour s'appliquer à une masse unique d'intéressement. Au contraire, chaque critère doit s'appliquer à une « sous-masse » distincte.

### **Répartition en fonction du salaire**

L'accord doit définir la notion de salaire retenue pour la répartition de l'intéressement. La répartition peut se faire en fonction du salaire effectivement versé au salarié durant l'année ou en fonction du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés. Il peut être tenu compte, en cas d'absence (maladie, accident du travail, ...) d'un salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle du salarié. Lors d'une absence pour événement familial, il n'est opéré aucun abattement sur le salaire et par conséquent aucun abattement non plus sur la prime d'intéressement.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

### **Répartition selon la durée de présence**

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. Étant donné que les congés pour événements familiaux sont assimilés légalement à du temps de travail effectif, le salarié doit nécessairement percevoir une prime d'intéressement (si les critères de déclenchement sont remplis).

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

Un accord prévoyant une réduction de l'intéressement en fonction de certaines absences, institue une pénalisation de ces absences et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

*Cass. soc. 7 mai 2003, n° 01-21.033*

De la même façon, toute clause d'un accord prévoyant une réduction du montant de l'intéressement plus que proportionnelle à la durée de l'absence est contraire au caractère collectif de l'intéressement. Un accord prévoyant une pondération de la répartition de l'intéressement plus que proportionnelle à la durée de l'absence est illégal. La Cour de cassation se fonde sur ce caractère plus que proportionnel pour juger la clause illégale. De la même façon, la clause d'un accord d'intéressement instaurant une minoration de la prime d'intéressement jusqu'à un seuil de 40 jours d'absence, seuil au-delà duquel les absences n'ont plus aucune incidence n'institue pas une répartition uniforme et ne peut donner lieu à exonération de cotisations sociales des primes distinguées.

*Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 16 décembre 2003, n° 02-30.904*

De même, la clause d'un accord d'intéressement ayant pour effet d'instituer une pénalisation des absences, et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, prive les primes du caractère de rémunération collective de sorte que celles-ci ne peuvent ouvrir droit aux exonérations légales.

*Cass. soc. 1<sup>er</sup> avril 1999, n° 97-17.515*

#### **Répartition uniforme**

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord d'intéressement une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de l'intéressement est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. De ce fait, les absences n'ont aucun impact dans cette répartition.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

