

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

CONGES REMUNERES

Article L. 3142-1 du Code du travail

AUTORISATIONS LEGALES D'ABSENCES

La loi prévoit des jours de congés à l'occasion de certains événements familiaux.

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

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.

Événements

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

- 4 jours pour le mariage du salarié ou la conclusion de son PACS ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou l'arrivée d'un enfant adopté ;
- 2 jours pour le décès du conjoint, du partenaire pacsé 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.

Article L. 3142-1 du Code du travail, modifié par ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 - JO du 26 juin

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. La mère en congé de maternité n'en bénéficie donc pas. Par contre le papa peut bénéficier de ces absences légales en plus de son congé de paternité. En cas d'adoption, c'est le parent qui ne prend pas de congé d'adoption qui prend une autorisation d'absence pour arrivée d'un enfant au foyer. La convention collective applicable dans l'entreprise peut prévoir des règles de cumul différentes de la loi.

Une loi du 4 août 2014 sur l'égalité entre les hommes et les femmes modifie cette liste légale pour rétablir l'égalité entre les salariés mariés et les salariés pacsés, quelle que soit leur orientation sexuelle.

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – JO du 5 août

Salariés sous le régime du pacte civil de solidarité (PACS)

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 8 - Loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au PACS - JO du 16 novembre intégré au Code du travail, article L. 3142-1, par ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007

DATE DE PRISE DU JOUR 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.

Cass. soc. 16 décembre 1998 - SCA Manufacture Française des Pneumatiques Michelin c/ Minchin

Exemple

Un salarié dont la répartition hebdomadaire de travail dans la semaine se fait du lundi au vendredi peut, en cas de mariage de son enfant le samedi, prendre son congé le vendredi.

Exemple jurisprudentiel

Cass. soc. 16 décembre 1998 - Manufacture Française des Pneumatiques Michelin c/ M. Minchin n° 96-43.323

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, notamment d'un jour pour le mariage d'un enfant. Ce jour n'entraîne pas de réduction de rémunération. Il n'a pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant.

Attendu que M. Minchin, salarié de la société Manufacture française des pneumatiques Michelin, invoquant les dispositions de l'article 7 de l'avenant «ouvriers» à la Convention collective nationale du caoutchouc prévoyant notamment le bénéfice d'une autorisation exceptionnelle d'une journée d'absence pour le mariage d'un enfant, a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement d'une somme correspondant à la journée du vendredi 7 juillet 1995 prise en raison du mariage de sa fille célébré le samedi 8 juillet 1995, en restitution du congé annuel imposé unilatéralement ce jour-là par l'employeur, outre des dommages-intérêts pour préjudice subi ;

Sur la première branche du moyen unique :

Attendu que l'employeur fait grief au jugement attaqué de l'avoir condamné à verser à M. Minchin une somme à titre d'indemnisation du 7 juillet 1995, à lui restituer le congé annuel imposé ce jour-là et à lui payer des sommes à titre de dommages-intérêts et sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, alors, selon le moyen, que l'article 7 de l'avenant «ouvriers» de la Manufacture Michelin, prévoit qu'à l'occasion d'événements familiaux, sur justification, les ouvriers bénéficieront d'une autorisation d'absence payée, à savoir d'une journée en cas de mariage d'un enfant ; qu'en l'espèce, la fille de M. Minchin s'étant mariée le 8 juillet 1995 et M. Minchin s'étant absenté à ce titre le 7 juillet 1995 sans autorisation, viole les textes conventionnels précités le jugement attaqué qui considère que le salarié avait conventionnellement droit à cette journée d'absence et condamne la Manufacture Michelin à lui verser la somme de 364,48 francs à titre d'indemnisation de cette journée ainsi qu'à la restitution d'une journée de congé payé ;

Mais attendu que l'article L. 226-1 (devenu L. 3142-1) du Code du travail dispose que tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation exceptionnelle d'absence, notamment d'un jour pour le mariage d'un enfant et que ce jour d'absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération ; que l'article 7 de l'avenant «ouvriers» à la Convention collective nationale du caoutchouc n'est que la reprise sur ce point des dispositions légales ; qu'il en résulte que le jour d'autorisation d'absence ainsi accordé n'a pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant ;

Et attendu que le conseil de prud'hommes qui a constaté que le salarié avait justifié du mariage de sa fille et qu'il avait pris ce congé la veille de cet événement, a exactement décidé que l'avenant en indiquant «événements» ne fixe pas dans le temps une date précise, mais fixe une période qui doit être raisonnable durant laquelle le jour chômé et rémunéré est accordé ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen unique, pris en sa seconde branche :

Vu l'article L. 223-1 (devenu L. 3141-22) du Code du travail ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer au salarié une somme à titre d'indemnisation de la journée du vendredi 7 juillet 1995 et à restituer le congé annuel imposé ce jour-là, le conseil de prud'hommes a retenu le bien-fondé en son principe de la demande du salarié ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il avait constaté que la journée d'absence du 7 juillet 1995 avait été décomptée par l'employeur comme une journée de congés payés, et donc rémunérée à ce titre, ce dont il résultait que si le salarié était en droit d'obtenir la restitution du congé annuel imposé ce jour-là il ne pouvait prétendre à son indemnisation compte tenu du paiement déjà intervenu, le conseil de prud'hommes qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a violé le texte susvisé ;

Et attendu qu'il y a lieu en application de l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile de mettre fin au litige en appliquant la règle de droit appropriée ;

Par ces motifs :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en sa disposition ayant condamné l'employeur à verser au salarié la somme de 364,48 francs au titre de l'indemnisation du vendredi 7 juillet 1995, le jugement rendu le 30 avril 1996, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déboute M. Minchin de sa demande en indemnisation du vendredi 7 juillet 1995.

CONGES NON REMUNERES

GENERALITES

Tout salarié peut bénéficier d'une autorisation d'absence, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de **16** ans. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Il s'agit de **3** jours par an, portés à **5**, lorsque le salarié assume la charge d'au moins **3** enfants de moins de **16** ans, ou lorsque l'enfant malade est âgé de moins d'un an.

Ce sont des autorisations d'absence que l'employeur ne peut refuser ou sanctionner. Par contre, il n'a pas à les rémunérer, sauf dispositions plus favorables prévues par la convention collective.

Le salarié doit produire un certificat médical du médecin traitant, attestant de l'affection de l'enfant.

Article L. 1225-61 du Code du travail

AUTORISATION D'ABSENCE PREVUE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE

Il peut être intéressant de fouiller dans les accords collectifs applicables dans l'entreprise pour demander l'octroi d'un congé conventionnel qui, même sans rapport direct avec la maternité, paternité ou l'adoption, peut s'avérer plus souple qu'un congé ou une autorisation d'absence légale. Il est également opportun de rechercher dans la convention collective, lorsque l'intéressé ne remplit pas toutes les conditions pour bénéficier d'un congé légal.

DROITS DU SALARIE PREVUS DANS LA CONVENTION

La possibilité de prendre un congé, sans solde le plus souvent, peut être prévue par la convention collective applicable dans l'entreprise. La convention collective fixe alors :

- le cas échéant, le ou les motifs pouvant justifier l'octroi d'un congé ;
- les conditions d'ouverture du droit à congé : condition d'ancienneté notamment ;
- les modalités de réintégration du salarié dans l'entreprise au terme du congé ;
- le maintien partiel de certains avantages en nature ou l'absence de rémunération par l'employeur ;
- le maintien des droits acquis avant le congé, liés à l'ancienneté notamment ;
- etc.

Dans ce cas, les dispositions conventionnelles s'imposent à l'employeur. Leur non-respect peut se résoudre en dommages-intérêts au profit du salarié, voire en rupture du contrat aux torts de l'employeur.

DON DE JOURS DE REPOS A UN PARENT D'ENFANT GRAVEMENT MALADIE

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans 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. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Article L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du Code du travail créés par Loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade – JO du 10 mai