

CONGÉ POUR ÉVÉNEMENT FAMILIAL

CONGÉ RÉMUNÉRÉ

Article L. 3142-2 du Code du travail

AUTORISATIONS LÉGALES 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

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 ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou l'arrivée d'un enfant adopté ; ces jours ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

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 1999

Par contre, les 4 jours de congés accordés en cas de mariage n'ont pas été étendus aux salariés signant un PACS.

Maintien du salaire

Ces jours d'absence ne doivent entraîner aucune réduction de la rémunération.

Toutefois, s'agissant d'une autorisation d'absence exceptionnelle, le congé n'est dû que si l'événement a lieu durant une période où le salarié est présent dans l'entreprise.

Exemple

Lorsque le salarié se trouve, au moment de l'événement, en période de congés payés, il n'a pas droit au report de ses congés ou à une indemnité compensatrice, sauf entente avec l'employeur.

Cass. soc. 11 octobre 1994 – RJS 10/94, n° 1277

Notion de beaux-parents

Par beau-père ou belle-mère, il faut entendre les parents de son conjoint. Ainsi, les jours pour événements familiaux ne peuvent-ils être accordés à un salarié lié à son partenaire par un pacs ou non marié.

Cass. soc. 27 septembre 2006 Vilcot c/Société Chevallier service Picardie

Délai de prise du jour de congé

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. 3142-2 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.

Congés payés et jours pour événements familiaux

Lorsqu'un événement familial, ouvrant droit à une autorisation exceptionnelle d'absence, se produit au cours d'une période de congés payés, la durée de ces mêmes congés ne se trouve pas prolongée.

Le salarié ne peut pas non plus prétendre à une indemnité compensatrice.

Exemple

Un salarié prend un congé du 27 juillet au 16 août 2007. Son enfant se marie le 4 août. Il dispose à ce titre d'un jour d'autorisation d'absence en vertu de l'article L. 3142-2 du Code du travail.

Dans ce cas, le salarié se voit décompter 17 jours ouvrables de congés payés.

Le mariage de son enfant le 4 août ne lui permet pas de prétendre à un jour supplémentaire de congé, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ou accord de l'employeur avant la prise de congés.

Mois de juillet 2007

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Mois d'août 2007

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Dispositions conventionnelles

Les conventions collectives instituent généralement des avantages complémentaires aux salariés en augmentant le nombre d'événements susceptibles de donner des droits à congés au salarié.

Exemple

Jours au titre du déménagement, jours pour le décès des grands parents...

- *augmentant le nombre de jours attribués au titre des événements.*

Exemple

5 jours au titre du mariage.

JURISPRUDENCE – ABSENCES AUTORISÉES

EXEMPLES JURISPRUDENTIELS

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.

Cass. soc. 16 décembre 1998 – N° 96-43.323 – Manufacture française des pneumatiques Michelin c/M. Minchin

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 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 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.

ARTICLE DU CODE DU TRAVAIL CONCERNANT LES CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Ces articles sont disponibles à l'adresse internet suivante en section « congés » :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/gestiontemps/docs/codetravail3142-1a2.pdf

CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ

CONGÉ POUR ENFANT MALADE

Le Code du travail prévoit la possibilité pour le salarié de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie d'un enfant à charge.

Le congé est ouvert à tout salarié en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de **16** ans dont il a la charge.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée. La maladie ou l'accident doit être constaté par certificat médical.

La durée du congé est au maximum de **3** jours par an.

Cette durée est portée à **5** jours lorsque l'enfant :

- est âgé de moins d'un an ;
- ou si le salarié assure la charge de **3** enfants ou plus âgés de moins de **16** ans.

Le congé est non rémunéré sauf s'il existe des dispositions conventionnelles plus favorables.

Article L. 1225-61 du Code du travail

DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

Les conventions collectives prévoient généralement des dispositions plus favorables en :

- prévoyant la rémunération des journées de congés pris au titre de la maladie des enfants ;
- augmentant le nombre de jours de congés attribués au titre de la maladie de l'enfant.

