

Congés pour évènements familiaux



Congés pour évènements familiaux

Tout salarié a droit, sur justification, à un congé spécifique pour des évènements familiaux.

La loi fixe une durée minimale. Une durée plus élevée peut être fixée pour chacun des congés légaux pour évènements familiaux par la convention ou l'accord collectif d'entreprise, ou à défaut, la convention ou l'accord de branche.

Les événements ouvrant droit à congé sont d'ordre public, de sorte qu'aucun accord collectif ou convention collective ne peut avoir pour effet, ni de priver le salarié du droit à s'absenter lorsque survient l'un des événements, ni de restreindre l'exercice de ce droit. Ainsi, par exemple, la loi ne prévoyant aucune condition d'ancienneté pour bénéficier de ces congés, aucun accord collectif ou aucune convention collective ne peut valablement imposer une telle condition.

Sans conditions d'ancienneté (la loi)

- Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ? 4 jours
- Mariage d'un enfant ? 1 jour
- Pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ? 3 jours
- Décès d'un enfant ? 5 jours
- Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur ? 3 jours
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ? 2 jours

À défaut de convention ou d'accord applicable dans son entreprise, le salarié a droit aux congés pour les événements familiaux mentionnés ci-dessus.

Sous conditions d'ancienneté (la convention collective)

- Mariage d'un enfant ? 2 jours
- Décès d'un ascendant ou descendant (autre que ceux visés ci-dessus) ? 2 jours

Ces journées d'absence sont comptées en jours « ouvrables » (tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire – en principe, le dimanche – et les jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise).

Pour bénéficier de l'autorisation d'absence au titre d'un des événements familiaux mentionnés ci-dessus (mariage, naissance...), le salarié doit justifier de la survenance de l'événement en cause : le code du travail n'imposant aucun formalisme particulier, le salarié peut donc apporter cette justification par tous moyens.

Les congés doivent être pris au moment des événements en cause, le(s) jour(s) d'autorisation d'absence n'ayant pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant, mais dans la période entourant cet événement.

Les congés légaux pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.