

LES CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS EXCEPTIONNELS



OÙ LES TROUVER ?

Le Code du travail fixe la nature de ces congés et leur durée minimale (Art L3142-4). Par accord de branche ou d'entreprise, les partenaires sociaux peuvent prévoir des durées plus longues et d'autres types de congés.

QUELS CONGÉS ET QUELLES DURÉES ?

En jours ouvrables soit du lundi au samedi (selon le code du travail, en l'absence d'accord collectif)

- 4 jours pour le mariage (ou le remariage) du salarié ;
- 4 jours pour les salariés concluant un Pacs ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant.

Cette durée est portée à 7 jours ouvrés si :

- ❖ l'enfant décédé avait moins de 25 ans ;
- ❖ l'enfant, quel que soit son âge, était lui-même parent ;
- 7 jours pour le décès d'une personne, âgée de moins de 25 ans, à la charge effective et permanente du salarié.

Nota bene : Si l'enfant décédé ou la personne à charge avait moins de 25 ans, la durée initiale de 7 jours ouvrés est complétée d'un congé de deuil de l'enfant de 8 jours à prendre dans l'année suivant la date du décès (C. trav., art. L. 3142-1-1).

QUAND LES PRENDRE ?

Le salarié doit informer son employeur 24 heures avant le début de chaque prise de congé. Il doit également lui fournir les justificatifs liés à cette demande

Selon la Cour de cassation, le jour d'absence autorisée n'a pas à être pris nécessairement le jour de l'événement le justifiant, mais doit l'être au cours d'une « période raisonnable » durant laquelle le jour est accordé.

Par exemple, un congé pour mariage d'un enfant a été pris la veille de l'événement.

Attention, le congé de naissance ou d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption fait l'objet de dispositions spécifiques. Au 1er juillet 2021, la période de 3 jours ouvrables de congés commence à courir :

- Pour la naissance, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit
- Pour l'adoption, à l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

COMMENT LES DEMANDER ?

Le salarié peut bénéficier de ces jours de congés sans condition d'ancienneté ni condition liée à la taille de l'entreprise.

La prise des congés familiaux fixés par le Code du travail n'entraîne aucune réduction sur la rémunération (art. L. 3142-2 du Code du travail). Ces congés sont assimilés à un temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et ne peuvent être imputés sur ces derniers.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond (C. trav., art. L. 3142-3).

