

# À combien de congés pour événements familiaux avez-vous droit ?

CIRCONSTANCES HEUREUSES OU TRAGIQUES : LE CODE DU TRAVAIL PERMET AUX SALARIÉS DE DEMANDER DES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES LORSQUE SURVIENNENT CERTAINS IMPÉRATIFS DANS LA SPHÈRE FAMILIALE. Par Raphaëlle Pienne

## NOTRE EXPERT



**Jean-Bernard BOUCHARD**  
Avocat associé au cabinet Bouchard-Leblanc Avocats

### DES CONGÉS « DE DROIT » POUR TOUS LES SALARIÉS

Le Code du travail prévoit que les salariés bénéficient de congés pour certains

événements familiaux. À la charge de l'employeur, ils peuvent être demandés sans conditions d'ancienneté, quelle que soit la taille de l'entreprise et quel que soit le type de contrat : contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, contrat en intérim. De même, les salariés en période d'essai ou en période de préavis y ont également droit.

### UNE DURÉE MINIMALE POUR CERTAINS ÉVÉNEMENTS

Les congés pour événements familiaux ne peuvent être pris que dans des circonstances très encadrées. « Le Code du travail précise pour chacun de ces événements la durée des congés, qui est un minimum garanti légalement », explique Jean-Bernard Bouchard, avocat associé au cabinet Bouchard-Leblanc Avocats.

➤ **Mariage ou pacs.** Le salarié a droit à 4 jours de congé pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (pacs). Le mariage d'un enfant ouvre droit à 1 jour de congé.

➤ **Naissance ou adoption d'un enfant.** Un congé de 3 jours peut être pris pour chaque naissance ou adoption. « Cette autorisation d'absence peut se cumuler avec le congé paternité ou le congé d'adoption, mais pas avec le congé maternité », précise Jean-Bernard Bouchard. À noter : le gouvernement a annoncé le 22 septembre dernier le doublement du congé paternité, de 14 jours à 28 jours, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021. Cette durée inclut le congé de naissance de 3 jours, qui restera inchangé. Actuellement, le salarié a droit à 11 jours de congé paternité + 3 jours de congé de naissance qui passeront au 1<sup>er</sup> juillet 2021 à 25 jours de congé paternité + 3 jours de congé de naissance.

➤ **Décès d'un enfant.** Le salarié a droit à 5 jours de congé. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020, cette durée est portée à 7 jours ouvrés si l'enfant, ou enfant à charge, était âgé de moins de 25 ans ou s'il était lui-même parent. À noter : le salarié a droit à un congé de deuil de 8 jours supplémentaires, financés en partie par la Sécurité sociale, si l'enfant était âgé de moins de 25 ans. Ce congé, à prendre dans un délai d'un an à compter du décès, peut être fractionné au maximum en deux périodes d'un jour minimum. Ces dispositions concernent les décès survenus à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

➤ **Décès d'un proche.** Le salarié a droit à 3 jours de congé en cas de décès de son conjoint, concubin ou partenaire de pacs, de

son père ou de sa mère, de son beau-père ou de sa belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

❖ **Survenue d'un handicap chez l'enfant.** Un congé de 2 jours peut être pris pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

## DES CONVENTIONS PLUS FAVORABLES

Certaines conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables que le Code du travail. Elles s'imposent dans ce cas à l'employeur. « La quasi-totalité des conventions collectives ont des dispositions concernant les congés familiaux. Mais il est vrai qu'un grand nombre n'octroie pas un régime plus favorable que le Code du travail et se contente de rappeler le dispositif légal », tempère néanmoins Jean-Bernard Bouchard. Il peut également arriver qu'une convention collective prévoie des conditions moins favorables que les dispositions légales prévues pour les congés familiaux. « La loi du 8 juin 2020 a notamment allongé, dans certains cas, la durée du congé en cas de décès d'un enfant. Toutes les

conventions collectives qui s'étaient basées sur le minimum légal antérieur n'ont pas encore été remises à jour. Elles sont par définition moins favorables que le socle donné par le Code du travail », explique l'avocat. Dans un tel cas, le salarié sera en droit de demander le minimum légal prévu pour les congés pour événements familiaux. « Enfin, il ne faut pas oublier d'autres éléments pour ces congés qui, là aussi, primeront sur le régime du Code du travail lorsqu'ils sont plus favorables. On peut retrouver des dispositions, même si cela reste plus rare, dans le contrat de travail. Il peut également exister des usages dans l'entreprise, par exemple si l'employeur a l'habitude d'octroyer 5 jours de congé quand un salarié se marie », ajoute-t-il.

**Vous vous mariez ?  
Quels que soit  
votre âge, vous  
avez droit à  
4 jours de congé.**



### UN DÉLAI RAISONNABLE À RESPECTER

La période d'absence du salarié au titre d'un congé pour événement familial est considérée comme du temps de travail effectif. « *Le congé ne pourra occasionner de perte de salaire et ouvre des droits à congés* », explique Jean-Bernard Bouchard. La prise de ces congés ne pourra pas non plus avoir pour conséquence de faire diminuer son solde de congés payés annuel. La seule contrainte pour le salarié est de les prendre dans un délai rapproché de l'événement. « *Le Code du travail ne prévoit rien sur les délais, l'idée est que cela se passe en bonne intelligence. Le salarié n'est pas obligé de prendre son congé le jour même. Il faut juste que cela paraisse raisonnable* », expose-t-il. Autre élément à prendre en compte : sauf en cas de dispositions conventionnelles ou décision contraire de l'employeur, les congés pour événements familiaux sont décomptés en jours ouvrables et non en jours ouvrés. La seule exception étant les 7 jours de congé pour décès d'un enfant. « *Tout dépend de quels sont les jours où l'on travaille dans l'entreprise. Les jours ouvrables sont comptés du lundi au samedi, à l'exception des jours fériés légaux. Les jours ouvrés sont ceux effectivement travaillés dans l'entreprise : elle peut être fermée le samedi et dimanche* », décrit l'avocat. Un salarié qui se marie, et qui souhaite prendre ses 4 jours de congé pour événement familial, aura donc intérêt à prendre l'ensemble de ceux-ci soit

### DES CONGÉS SPÉCIFIQUES POUR LES FONCTIONNAIRES

Les agents de la fonction publique bénéficient d'autorisations spéciales d'absence pour certains événements familiaux. Celles-ci ont une durée identique aux congés des salariés du privé en cas de naissance ou d'adoption (3 jours) et de décès d'un enfant (5 à 7 jours, auxquels peuvent s'ajouter 8 jours de congé de deuil). Les autorisations d'absence pour les autres types d'événements familiaux varient dans les trois fonctions publiques et peuvent être limitées par des nécessités de fonctionnement de service.

avant, soit après le week-end du mariage pour ne pas « perdre » un jour de congé le samedi.

### NON PRIS, LES CONGÉS NE PEUVENT PAS ÊTRE COMPENSÉS

Si le salarié n'utilise pas son congé pour événement familial, celui-ci sera perdu. « *Il ne faut pas oublier que ces congés sont un droit et pas une obligation. Le salarié n'est pas obligé de les utiliser, mais il ne pourra pas non plus en demander le paiement s'ils ne sont pas utilisés. Ils ne pourront pas non plus allonger la période de congés payés, sauf dispositions conventionnelles ou accord de l'employeur* », rappelle Jean-Bernard Bouchard. Dans la pratique, cela signifie également que le salarié ne pourra pas demander à récupérer des jours de congé qu'il n'aurait pas pu prendre.

### JUSTIFIÉS, LES CONGÉS NE PEUVENT ÊTRE REFUSÉS

Le Code du travail précise que les congés pour événements familiaux doivent pouvoir être justifiés. Aucun formalisme n'est imposé par le texte de loi, mais selon l'événement, le salarié pourra notamment produire un extrait d'acte de naissance, un certificat de décès, etc. « *Rien n'est prévu non plus sur la façon de prévenir son employeur. Dans l'absolu, une information orale peut s'envisager. La problématique est le risque de qualification en absence injustifiée en cas de contestation par l'employeur. Il est donc préférable de conserver une trace écrite* », analyse Jean-Bernard Bouchard. La lettre recommandée avec accusé de réception est bien sûr une option, mais qui prendra un peu de temps et pourrait paraître trop formelle. « *L'usage du mail pourra suffire, mais il faut s'assurer que l'employeur l'a bien reçu* », estime-t-il. La manière dont le salarié demandera ces congés dépendra donc finalement aussi de la relation qu'il entretient avec son employeur. Reste que si sa demande peut être justifiée et qu'elle est faite dans un délai raisonnable, ce dernier ne pourra pas la refuser. En cas de conflit, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes qui statuera à la suite d'une procédure accélérée.

## LES CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Exemples de dispositions différentes selon le Code du travail et trois conventions collectives.

Événements familiaux	Minimum légal	Conventions collectives		
		Syntec*	Ouvriers du bâtiment (entreprises de plus de 10 salariés)	Hôtels, cafés, restaurants
<b>Mariage ou pacs</b>	4 j.	4 j. ouvrés** (mariage uniquement)	4 j. (mariage uniquement)	4 j. (mariage uniquement)
<b>Mariage d'un enfant</b>	1 j.	1 j. ouvré**	1 j.	1 j.
<b>Naissance ou adoption</b>	3 j.	3 j. ouvrés**	3 j.	3 j.
<b>Décès d'un enfant</b>	5 à 7 j.	2 j. ouvrés**	3 j.	2 j.
<b>Décès d'un proche</b>	3 j. pour le décès du conjoint, concubin ou partenaire de pacs, père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou sœur	2 j. ouvrés** pour le décès du conjoint, de son père ou de sa mère  1 j. ouvré** pour le décès d'un frère, d'une sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère	3 j. pour le décès de son conjoint, de son père ou de sa mère  1 j. pour le décès de ses beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur	2 j. pour le décès de son conjoint 1 j. pour le décès de son père ou de sa mère  1 j. pour le décès d'un frère, d'une sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère
<b>Survenue du handicap d'un enfant</b>	2 j.	-	-	-
<b>Autres (dispositions conventionnelles supplémentaires)</b>	-	2 j. ouvrés** pour le décès de ses ascendants (grands-parents, arrière-grands-parents)	1 j. pour le décès d'un de ses grands-parents, d'un de ses petits-enfants, d'un de ses beaux-frères, ou belles-sœurs	1 j. pour le décès d'un de ses grands-parents

\* Convention collective applicable aux salariés des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.  
 \*\* Pour les ETAM, cadres et ingénieurs. Pour les chargés d'enquête, ces périodes s'entendent en jours ouvrables.

Disposition moins favorable : le minimum légal s'applique.

Disposition plus favorable que le minimum légal.

### BON À SAVOIR // PAR CONVENTION

Retrouvez les dispositions de votre convention collective sur [Code.travail.gouv.fr/convention-collective](http://Code.travail.gouv.fr/convention-collective).