

Fiche congés exceptionnels

Naissance, mariage, conclusion d'un PACS, décès d'un proche... Des dispositions existent dans le code du travail et les conventions collectives.

Lorsque ces événements surviennent, le salarié peut s'absenter pendant une durée minimale de 1 à 14 jours, selon les circonstances.

A la demande d'absence adressée à l'employeur, doit être jointe une justification (certificat de naissance, de décès...) de l'événement.

Par ailleurs, un congé de deuil de 8 jours au minimum est également prévu pour le salarié, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé peut être indemnisé par la Sécurité sociale.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération qui tient compte, le cas échéant, des indemnités versées par la Sécurité sociale, et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Quels sont les événements ouvrant droit à congé ?

Le salarié a droit, sur justification, à un congé :

- Pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- Pour le mariage d'un enfant ;
- Pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs ;
- Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- Pour le décès d'un enfant ;
- Pour le 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 sœur ;
- Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. Un congé est également prévu pour l'annonce de la survenue, chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer (voir précisions ci-dessous).

Ces dispositions sont d'ordre public : 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 de

ces 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 (ni le contrat de travail) ne peut valablement imposer une telle condition.

Précisions sur le congé de naissance

Depuis le 1er juillet 2021, au titre des enfants nés à compter de cette date ainsi qu'au titre des enfants nés avant cette date dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date, le congé de naissance (3 jours minimum, voir ci-dessous) a fait l'objet des aménagements suivants, destinés à accompagner la réforme, à compter de la même date, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant :

Ce congé bénéficie désormais, non seulement au père salarié, mais le cas échéant, également au conjoint ou au concubin de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

Ce congé débute, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit ;

Il est interdit d'employer le salarié pendant ce congé (ainsi que pendant les 4 premiers jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant qui lui font immédiatement suite). Toutefois, si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, le congé de naissance et l'interdiction d'emploi qui lui est associée débuteront à l'issue de cette période de congés.

Quelle est la durée du congé ?

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

La durée minimale fixée par la loi est la suivante. Cet accord ou cette convention ne peut toutefois fixer une durée inférieure à :

- Quatre jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un PACS ;
- Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- Trois jours, pour chaque naissance. Cette période de congés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit ;
- Trois jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

- Douze jours pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- Trois jours pour le 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 sœur ;
- Cinq jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. Un congé de cinq jours minimum est également prévu pour l'annonce de la survenue, chez un enfant, d'un cancer ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ; la liste de ces pathologies chroniques est fixée par l'article D. 3142-1-2 du Code du travail.

Sont concernées :

- Les maladies chroniques prises en charge au titre des articles D. 160-4 et R. 160-12 du code de la sécurité sociale (affections de longue durée et ALD « hors liste » donnant droit à la suppression de la participation de l'assuré)
- Les maladies rares répertoriées dans la nomenclature Orphanet ;
- Les allergies sévères donnant lieu à la prescription d'un traitement par voie injectable.

À défaut de convention ou d'accord applicable dans son entreprise prévoyant des dispositions plus favorables, le salarié a droit aux congés pour les événements familiaux et pour les durées mentionnées ci-dessus ;

Précisions concernant le congé de deuil :

La loi du 19 juillet 2023 citée en référence a porté la durée minimale du congé pour décès d'un enfant de 5 à 12 jours ouvrables dans le cas général et de 7 jours ouvrés à 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Cette même loi a porté la durée minimale du congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant de 2 jours ouvrables à 5 jours ouvrables. Ces dispositions sont applicables depuis le 21 juillet 2023.

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).

Congé de deuil

Indépendamment du congé pour décès d'un enfant mentionné ci-dessus, tout salarié, quels que soient son ancienneté et l'effectif de son entreprise, a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Ce congé peut être fractionné en deux périodes ; chaque période est d'une durée au moins égale à une journée.

Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Quelle est la procédure ?

Pour bénéficier de l'autorisation d'absence au titre d'un des événements familiaux mentionnés ci-dessus (mariage, naissance, décès, adoption, etc.), 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.

Sous réserve des précisions données ci-dessous, 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. Ainsi, par exemple, en cas de mariage d'un enfant, le jour de congé peut être posé pour la date du mariage, mais aussi la veille de cette date ou le lendemain.

Le congé de deuil (voir ci-dessus) peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant ;

Le congé de naissance (3 jours, sauf durée plus longue prévue par accord collectif) commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit. En outre, dans le cadre des dispositions prévues au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, dont la première période de 4 jours fait immédiatement suite au congé de naissance, il appartient au salarié d'informer son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci ;

La période de congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption commence à courir, au choix du salarié, soit pendant la période de 7 jours précédent l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée (ces dispositions sont issues du décret du 14 septembre 2023 cité en référence et sont applicables aux parents auxquels est confié un enfant en vue de son adoption à compter du 15 septembre 2023).

En cas de différend portant sur l'un ou l'autre de ces congés, 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 (anciennement « en la forme des référés »). Le conseil de prud'hommes statue alors en dernier ressort : seul un pourvoi en cassation est donc possible.

Les congés légaux pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération (qui tient compte, le cas échéant, de l'indemnité mentionnée ci-dessous) 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 ;

Lorsqu'il exerce son droit au congé de deuil mentionné précédemment, le salarié a droit, pendant la durée du congé et selon les mêmes conditions de liquidation et de service, aux indemnités journalières de la Sécurité sociale calculées comme en matière de maternité, sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée et de respecter les règles de non cumul fixées par l'article L. 331-9 du code de la Sécurité sociale.

Ces indemnités sont versées à l'employeur et déduites par lui du salaire versé au salarié (comme indiqué ci-dessus, le congé de deuil, comme les autres congés pour événements familiaux, n'entraîne pas de réduction de la rémunération).

L'indemnisation par la Sécurité sociale du congé de deuil est fractionnable en deux périodes ; chaque période est d'une durée au moins égale à une journée.

Pour plus de précisions sur les indemnités versées par la Sécurité sociale, on peut se reporter au site de l'Assurance maladie.