

Absences pour évènements familiaux

Rappel !

La loi Travail du 8 août 2016 a modifié le régime des jours de congés pour évènements familiaux en allongeant la durée de l'absence pour certains d'entre eux et en créant 2 nouveaux évènements (l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant et le décès du concubin).

Quelle durée et quels droits ?

Désormais, le Code du travail prévoit que les salariés peuvent bénéficier, sans réduction de salaire et sans condition d'ancienneté, d'une autorisation d'absence d'une durée minimale de :

- 4 jours pour son **mariage** (ou remariage) ou pour la conclusion d'un **PACS** ;
- 1 jour pour le mariage d'un (ou remariage) ;
- 3 jours pour chaque **naissance** d'un enfant ou l'adoption d'un enfant ;
- 5 jours pour le décès 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 chez un enfant.

(Articles [L3142-1](#) et [4](#) du code du travail)

NB : Les congés 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. 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).

NB : 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 évènements, ni de restreindre l'exercice de ce droit.

La convention collective peut cependant prévoir des absences d'une durée plus longue (mais pas plus courtes) ou des absences pour d'autres évènements que ceux prévus par la Loi.

Il est important de toujours consulter sa convention collective en amont pour bien connaître ses droits à congés.

A défaut de convention ou d'accord applicable dans son entreprise, le salarié a droit aux congés pour les évènements familiaux et pour les durées mentionnés ci-dessus

Et en cas de dispositions conventionnelles, elles doivent respecter ces durées minimales. Dans le cas contraire, s'appliqueront celles fixées par la loi travail.

Quelle est la procédure ?

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

Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'évènement se produit, mais pas nécessairement le jour même.

Remarque : lorsque le salarié est déjà absent de l'entreprise pendant cette période, aucun droit supplémentaire à rémunération ou à absence ne lui est ouvert.