



CIRCULAIRE SOCIALE – N°2020-06-S27

DJSRI - 12/06/2020

Congés pour événements personnels

Sont concernées : toutes les entreprises 

VOTRE CONTACT FEP EN REGION

CENTRE-SUD-OUEST BORDEAUX

Tél. : 05 56 07 31 80
fepcso33@fepcso.com

TOULOUSE

Tél. : 05 61 20 48 84
fepcso31@fepcso.com

GRAND-EST

DIJON

Tél. : 03 80 67 52 86
contact.dijon
@fepgrandest.com

REIMS

Tél. : 03 26 89 60 02
contact.reims
@fep-grandest.com

STRASBOURG

contact.strasbourg
@fepgrandest.com

ILE-DE-FRANCE

Tél. : 01 46 77 67 00
info@fep-iledefrance.fr

NORD-NORMANDIE

PICARDIE

Tél. : 02 35 59 70 70
fepnnp@fep-nnp.fr

OUEST

Tél. : 02 99 26 10 90
info@fep-ouest.com

RHONE-ALPES

SPENRA

Tél. : 04 78 69 85 82
info@spenra.com

SUD-EST

Tél. : 04 91 11 70 90
contact@fep-sud-est.com

ILE DE LA REUNION

Tél : 02 62 20 01 30
gepreunion@gmail.com

Les événements survenant dans la vie personnelle du salarié peuvent donner lieu à une autorisation d'absence exceptionnelle, d'une durée variable et rémunérée.

La [loi n°2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant](#) (JO du 9 juin 2020) a renforcé les droits des parents d'un enfant décédé, en allongeant la durée du congé en cas de décès et en créant un congé de deuil.

La présente circulaire a pour objet de vous présenter les nouveautés issues de cette loi et de rappeler les règles applicables aux différents congés pour événements personnels prévues par la loi et la convention collective nationale (CCN) de la branche. Elle annule et remplace la précédente circulaire FEP n°2016-11-S40.

A noter : les règles présentées ci-dessous s'appliquent sous réserve de dispositions plus favorables d'accords d'entreprise ou d'établissement.

- I. **Décès d'un enfant : nouvelles dispositions issues de la loi du 8 juin 2020**
- II. **Synthèse des différents congés pour événement personnel et formalités à accomplir**

 Toutes les entreprises

 Entreprises de moins de 11 salariés

 Entreprises de 11 à 49 salariés

 Entreprises de 50 à 299 salariés

 Entreprises de 300 salariés et plus

Les publications du service juridique et social, ainsi que des standards de la vie du contrat de travail (recrutement, disciplinaire, rupture...), sont téléchargeables

<http://monde-proprete.com>

Le FOCUS RH n° 106 « [Covid-19 : quel risque pénal pour l'entreprise](#) » est en ligne actuellement.



Fédération des Entreprises de Propreté et services associés
34, boulevard Maxime Gorki - 94808 Villejuif cedex
Tél : 01 46 77 68 00
www.monde-proprete.com



➔ I. Décès d'un enfant : nouveaux droits issus de la loi du 8 juin 2020

<p>Allongement de la durée du congé pour décès d'un enfant <i>Art. L.3142-2 c. trav.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">• Actuellement, en cas de décès d'un enfant, le salarié a droit, sur présentation d'un justificatif, à un congé qui ne peut être inférieur à 5 jours (art. L. 3142-4 c. trav.).• La présente loi porte la durée de ce congé à 7 jours ouvrés lorsque :<ul style="list-style-type: none">- 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 25 ans à sa charge effective et permanente. <p>Date d'entrée en vigueur : décès intervenus à compter du 1^{er} juillet 2020</p>
<p>Création d'un congé de deuil <i>Art. L.3142-2 c. trav.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">• En complément du congé pour décès d'un enfant, les salariés bénéficient d'un congé supplémentaire d'une durée de 8 jours en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à sa charge effective et permanente, âgé de moins 25 ans. <p>➤ Formalités</p> <ul style="list-style-type: none">• Le congé est de droit si le salarié :<ul style="list-style-type: none">- présente un justificatif ;- et informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque absence.• Le congé peut être pris dans un délai d'1 an à compter du décès de l'enfant et de manière fractionnée (dans des conditions à définir par décret à venir). <p>➤ Indemnisation</p> <ul style="list-style-type: none">• Le salarié bénéficiera pendant la durée du congé de deuil, du maintien de sa rémunération, sous déduction d'une indemnité journalière versées par la sécurité sociale (calculée selon les mêmes modalités que pour le congé de maternité). <p><i>A noter :</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>l'indemnité journalière de la sécurité sociale est perçue de plein droit par l'employeur dans le cadre du dispositif de subrogation ;</i>- <i>ce congé est assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés ;</i>- <i>la durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.</i> <p>Date d'entrée en vigueur : décès intervenus à compter du 1^{er} juillet 2020</p>
<p>Dispositions communes</p>	<p>➤ Protection contre le licenciement (art. L. 1225-4-2 c. trav.)</p> <ul style="list-style-type: none">• L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 13 semaines suivant le décès de son enfant ou d'une personne à sa charge effective et permanente, âgé de moins de 25 ans, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger au décès de l'enfant. <p>➤ Don de jours de congés (art. L. 1225-65-1 c. trav.)</p> <ul style="list-style-type: none">• Un salarié a la possibilité de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un salarié de son entreprise dont l'enfant ou la personne à sa charge effective et permanente de moins de 25 ans est décédé.• Cette renonciation peut intervenir au cours de l'année suivant la date du décès. <p>Date d'entrée en vigueur : 10 juin 2020</p>

II. Synthèse des différents congés pour évènement personnel et formalités à accomplir

Evènements personnels ouvrant droit à une autorisation d'absence	<ul style="list-style-type: none"> Les salariés bénéficient sur justification, à l'occasion de certains évènements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle, accordée dans les conditions suivantes : 				
	Evènements ouvrant droit à une autorisation d'absence	Loi (art. L. 3142-1 et L. 3142-4 C. trav.)		CCN (art. 4.10.3)	
		Pas d'ancienneté requise	Nombre de jours	Ancienneté requise	Nombre de jours*
	Mariage du salarié		4	0	4
	Conclusion d'un PACS		4	néant	
	Mariage d'un enfant		1	0	1
				6 mois	2
	Naissance ou adoption d'un enfant		3	0	3
	Décès du conjoint		3	0	3
	Décès du partenaire lié par un PACS		3	0	2
	Décès d'un concubin (4		3	néant	
	Décès d'un enfant		5 ou 7**	0	3
	Décès d'un père ou d'une mère		3	0	3
	Décès d'un frère ou d'une sœur		3	0	1
	Décès d'un des beaux-parents		3	0	1
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2		néant		
Décès d'un grand parent	néant		6 mois	1	
Décès de petits-enfants	néant		6 mois	1	
Présélection militaire	néant		3 mois	limite de 3	
Application du principe de faveur	<ul style="list-style-type: none"> Les dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail ont été modifiées postérieurement à l'entrée en vigueur de l'article 4.10.3 de la CCN (intervenue le 1^{er} août 2012). Il en résulte que : <ul style="list-style-type: none"> - dans certains cas, la loi est plus favorable que la CCN (ex : l'autorisation d'absence pour la conclusion d'un PACS, le décès d'un concubin ou d'un enfant ...). - dans d'autres cas, la CCN est plus favorable que la loi (ex : autorisation d'absence pour le décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant ...). Par conséquent, l'employeur devra comparer les dispositions légales et conventionnelles afin d'appliquer les dispositions les plus favorables pour le salarié. 				
Formalités à accomplir	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Demande à l'initiative du salarié Le salarié qui souhaite bénéficier d'une autorisation d'absence pour évènement familial doit en informer préalablement son employeur, par tout moment permettant de conférer date certaine à sa demande. Il s'agit d'une faculté qui lui est offerte de disposer de ces jours, et non d'un droit qui lui est conféré de manière automatique. Par conséquent, le salarié n'est pas obligé d'utiliser ces jours de congés. S'il ne les utilise pas, il ne peut demander une indemnité compensatrice (<i>Cass. soc. 22 déc. 1988 n°87-43289</i>). 				

	<p>➤ Justification de l'évènement</p> <ul style="list-style-type: none"> Le salarié souhaitant bénéficier d'un congé pour évènement personnel doit fournir un justificatif à l'employeur (art. L. 3142-1 c. trav.). Aucune autre formalité n'étant imposée, le salarié peut prouver l'évènement par tous moyens. ⇒ En pratique, le salarié averti son employeur et fourni l'attestation nécessaire dès son retour dans l'entreprise, à savoir un acte de naissance, de mariage ou de décès par exemple. <p>➤ Réponse de l'employeur</p> <ul style="list-style-type: none"> Principe : l'employeur ne peut pas refuser au salarié le bénéfice de l'absence ni exiger son report dès lors que : <ul style="list-style-type: none"> le salarié justifie de l'évènement en cause, et que l'évènement a lieu pendant une période au cours de laquelle le salarié aurait été présent dans l'entreprise. Exception : sauf dispositions conventionnelles, usages ou engagement unilatéral de l'employeur plus favorables, lorsque l'évènement se produit pendant une période où le salarié est déjà absent de l'entreprise pour une autre cause, l'autorisation d'absence ne lui est pas due. <i>Ex : le salarié en congés payés lors de la naissance de son enfant ne saurait prolonger de 3 jours la durée de ses congés payés ni en obtenir leur paiement.</i> ⇒ L'autorisation d'absence pour évènement familial n'interrompt pas les congés payés et ne peut pas non plus être reportée au terme de ceux-ci dans la mesure où elle doit être prise au moment de la survenance de l'évènement en cause (Cass. soc. 11 oct. 1994 n°93-42310).
<p>Moment de l'utilisation de l'absence</p>	<ul style="list-style-type: none"> L'autorisation d'absence doit être utilisée lors de l'évènement qui en est la cause. La CCN précise que les absences ne pourront être différées de la date où elles sont justifiées par les évènements de famille. La Cour de cassation ne fixe pas ce moment à une date précise mais au cours d'une période raisonnable entourant sa survenance. <i>Ex : Lorsqu'il s'agit du mariage d'un enfant, le salarié ne sera pas forcé de disposer de son autorisation d'absence le jour même du mariage, mais la veille, s'il souhaite se consacrer aux préparatifs (Cass. soc. 16 déc. 1998 n°96-43323).</i>
<p>Décompte de l'absence</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les jours d'absence pour congé de naissance se décomptent en jours ouvrables à partir de la date de l'évènement sans tenir compte de l'horaire ou de sa répartition hebdomadaire (rép. Min. n°44412, 3 fév. 1997). Par extension, cette règle vaudrait également pour les autres congés pour évènements familiaux. Rappel : On entend par jours ouvrables tous les jours de la semaine, à l'exception du dimanche et des jours fériés légaux non travaillés.
<p>Rémunération de l'autorisation d'absence Art. L.3142-2 c. trav. Art. 4.10.3 CCN</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. La CCN précise que les journées d'absence autorisées pour évènements personnels sont rémunérées : <ul style="list-style-type: none"> pour les salariés payés à l'heure : sur l'ensemble des services exécutés dans la même journée ; pour les salariés payés au forfait : sur la moyenne journalière du salaire perçu le mois précédent ; pour les salariés payés au mois : les journées d'absence autorisées ne seront pas déduites du salaire mensuel. Ces jours d'absence sont pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires et la détermination de l'ancienneté.