

Congés exceptionnels (mariage, enfant malade, décès etc..) : durée, droits & rémunération

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
I. Les congés en cas de naissance, d'adoption, de décès	p. 6
1 Evénements familiaux, à quels congés ai-je droit ?	p. 7
2 Qu'est-ce que le congé de naissance ?	p. 8
3 Comment bénéficier du congé de naissance ?	p. 9
4 Quand puis-je prendre mon congé de naissance ?	p. 10
5 Le congé de naissance est-il rémunéré ?	p. 11
6 Que prévoit la loi au titre du congé pour décès ?	p. 12
7 En cas de congé pour décès, quel texte s'applique en priorité : ma convention collective ou ..	p. 13
8 Congé exceptionnel décès, à quoi ai-je droit ?	p. 14
9 Suis-je rémunéré(e) lors du congé pour décès ?	p. 15
10 Suis-je tenu(e) de respecter un délai pour prendre un congé pour décès ?	p. 16
11 Mon père vient de décéder. Je suis en congés maladie pour 15 jours et souhaite prendre ..	p. 17
12 Qu'est-ce que l'autorisation exceptionnelle d'absence de 3 jours pour adoption ?	p. 18
13 Qui peut bénéficier d'un congé en vue d'adoption ?	p. 19
14 Comment bénéficier d'un congé d'adoption ?	p. 20
15 Le congé d'adoption est-il rémunéré ?	p. 21
II. Le congé pour enfant malade	p. 22
16 Quelle est la différence entre le congé	p. 23
17 Mon enfant est malade, puis-je m'absenter ?	p. 24
18 Comment bénéficier du congé pour enfant malade ?	p. 25
19 Le Code du travail accorde un congé pour enfant malade. Ce congé est-il rémunéré ?	p. 26
20 Concernant le congé pour enfant malade, qu'entend-on par enfant à charge ?	p. 27
21 Quelle est la durée du congé pour enfant malade ?	p. 28
22 Mon enfant est malade, quelle procédure dois-je respecter ?	p. 29
III. Le congé de présence parentale	p. 30
23 Qu'est-ce que le congé de présence parentale ?	p. 31
24 Qui peut prendre un congé de présence parentale ?	p. 32
25 Quelles formalités accomplir pour prendre un congé de présence parentale ?	p. 33
26 Suis-je rémunéré pendant mon congé de présence parentale ?	p. 34
27 Qu'est-ce que l'allocation journalière de présence parentale ?	p. 35
28 A quelles conditions puis-je bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale, q ...	p. 37
IV. Le congé de solidarité familiale	p. 38
29 Qui peut bénéficier du congé de solidarité familiale ?	p. 39
30 Comment bénéficier du congé de solidarité familiale ?	p. 40
31 De quelles garanties bénéficie le salarié qui part en congé de solidarité familiale ?	p. 41
32 Quelle est la durée du congé de solidarité familiale ?	p. 42

33	Puis-je bénéficier d'une allocation durant le congé de solidarité familiale ?	p. 43
34	Congés exceptionnel mariage, à quoi ai-je droit ?	p. 44
35	J'ai été embauché il y a 20 jours. Ai-je le droit à des jours de congés pour mon mariage o ...	p. 45
36	Les jours d'absence pour mariage comprennent-il le jour du mariage ?	p. 46
37	Je déménage, ai-je le droit à un congé ?	p. 47
38	Je suis en CDD. Ai-je droit à des jours pour événement familial ?	p. 48
39	Dois-je apporter à l'employeur un justificatif lorsque je bénéficie d'un congé pour événeme .	p. 49
40	Je vais subir une intervention chirurgicale. Ai-je droit à des congés ?	p. 50
41	Suis-je payé si je prends un jour pour évènement familial (décès, mariage, naissance..) ? ...	p. 51
42	Je vais me pacser : le Code du travail m'accorde-t-il des jours de congés ?	p. 52
43	Je vais faire baptiser mon enfant, ai-je droit à un congé ?	p. 53
44	Ai-je droit à des jours pour événements familiaux pendant ma période d'essai ?	p. 54
V.	Le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade	p. 55
45	Qu'est-ce que le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade ?	p. 56
46	Comment fonctionne le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade ?	p. 57
47	Quels salariés peuvent bénéficier d'un don de jours de congés pour enfant gravement mal .	p. 58
48	Quels congés exceptionnels dans la fonction publique ?	p. 59

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

I. Les congés en cas de naissance, d'adoption, de décès

Le salarié a droit à des jours de congés exceptionnels en cas de naissance, d'adoption ou de décès (1).

Ces 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 (2). La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Ils sont rémunérés par l'employeur ou font l'objet d'une indemnisation par la Sécurité sociale selon les cas.

A noter : au titre des décès intervenus à compter du 1er juillet 2020, un congé de deuil de 7 jours au minimum est 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 (3). Indépendamment de ce congé pour décès d'un enfant mentionné ci-dessus, et pour les décès intervenus à compter du 1er juillet 2020, 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.

(1) Article L3142-1 du Code du travail

(2) Article L3142-2 du Code du travail

(3) 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 »

1 Événements familiaux, à quels congés ai-je droit ?

Les salariés de l'entreprise ont droit à des congés pour certains événements familiaux. Ces absences sont autorisées, sans condition d'ancienneté, sur justification, pour les événements suivants (1) :

- pour votre mariage (ou remariage) ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- pour le mariage d'un enfant ;
- pour chaque naissance survenue à votre foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- pour le décès d'un enfant, du conjoint, du concubin ou du partenaire de 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.

Le jour d'autorisation d'absence ne doit pas obligatoirement être pris le jour de l'évènement mais dans les jours suivants immédiatement celui-ci (2).

Les congés pour événements familiaux sont payés comme des jours de travail et assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés annuels (3) (4). La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Ils sont rémunérés par l'employeur ou font l'objet d'une indemnisation par la Sécurité sociale selon les cas.

L'employeur est en droit de demander un justificatif (1). Il convient donc de veiller à se procurer un certificat de décès, un extrait de naissance ou un certificat de mariage.

(1) Article L3142-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 16 décembre 1998, n°96-43323

(3) Article L3142-2 du Code du travail

(4) Cass. soc., 16 décembre 1998, n°96-43323

2 Qu'est-ce que le congé de naissance ?

Le congé de naissance est un des congés attribués au titre des événements familiaux (1).

Il peut être pris lorsque survient une **naissance au sein du foyer du salarié**. Sa durée est de 3 jours (2) et il doit être pris dans une **période raisonnable** entourant la naissance (3). **L'employeur ne peut pas refuser** ce congé.

Comme son nom l'indique, le fait générateur de cette **autorisation d'absence exceptionnelle** est la naissance de l'enfant. Toutefois, il peut également être utilisé par le salarié lors de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Un acte de naissance ou un certificat d'adoption peut être demandé par l'employeur afin de **justifier** (1).

Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec le congé de maternité.

Le congé de naissance n'entraîne **aucune réduction de la rémunération**. De plus, les trois jours sont assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel (4).

La convention collective peut prévoir des **dispositions plus favorables** en accordant un plus grand nombre de jours d'absence (2).

A noter : depuis le 1er juillet 2020, lors du 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, un **congé de deuil** de huit jours peut être demandé par le salarié (5). Ce congé peut être indemnisé par la Sécurité sociale en partie. (6) Ce congé est de droit pour tout salarié, quels que soient son ancienneté et l'effectif de son entreprise, sur justification.

En dehors des conditions requises pour bénéficier du congé de deuil ci-dessus, le salarié a droit à un congé de deuil de 5 jours minimum en cas de décès de l'enfant, et 7 jours si l'enfant est âgé de moins de 25 ans, s'il était lui-même parent ou encore si le défunt a moins de 25 ans et est à la charge effective et permanente du salarié (7).

(1) Article L3142-1 du Code du travail

(2) Article L3142-4 du Code du travail

(3) Cass. soc. 16 décembre 1998, n°96-43323

(4) Article L3142-2 du Code du travail

(5) Article L3142-1-1 du Code du travail (6) Article L331-9 du Code de la sécurité sociale (7) Articles L3142-1 et L3142-4 du Code du travail

3 Comment bénéficier du congé de naissance ?

Pour bénéficier du congé de naissance, des **conditions** sont requises. Il est nécessaire (1) :

- d'être salarié et ce, **sans condition d'ancienneté** ;
- qu'une **naissance survienne dans le foyer** et que le salarié soit l'un des parents de l'enfant.

Le congé de naissance correspondant à **3 jours d'absence autorisés** (2). Ces jours sont rémunérés et assimilés à du temps de travail effectif pour l'ouverture des droits à congés payés annuels (3).

Il est important de noter que le congé de naissance n'est **pas cumulable avec le congé maternité**. En pratique c'est le père qui va bénéficier du congé de naissance.

Il est nécessaire de remettre à l'employeur un document attestant de la naissance de l'enfant (1).

Le **congé de naissance s'étend en cas d'adoption** aux parents adoptifs. Ils peuvent donc bénéficier de ce congé lorsqu'ils accueillent un enfant en vue de son adoption. Dans ce cas, il faut fournir à l'employeur un certificat d'adoption précisant l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

(1) Article L3142-1 du Code du travail

(2) Article L3142-4 du Code du travail

(3) Article L3142-2 du Code du travail

4 Quand puis-je prendre mon congé de naissance ?

Les trois jours du congé de naissance doivent être pris dans une **période de 15 jours entourant la naissance de l'enfant** ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, en cas d'adoption (1). Le jour de congé ne doit pas nécessairement être pris le jour de l'événement le justifiant (2).

Le salarié justifiant de l'arrivée dans son foyer d'un enfant biologique, légitime ou adopté peut prendre les **trois jours du congé de naissance** de manière **cumulée ou séparément** (3).

La fixation de ces jours se fait en **accord avec l'employeur**. Toutefois, l'employeur ne peut s'opposer à la prise effective de ce congé pour événement familial.

Il est à noter qu'une convention ou un accord collectif peut prévoir une **durée de congé plus favorable** au salarié (4).

(1) Cass. Soc., 25 janvier 1989, n°86-16728

(2) Cass. Soc., 16 décembre 1998, n°96-43323

(3) Articles L3142-1 et L3142-4 du Code du travail

(4) Article L3142-5 du Code du travail

5 Le congé de naissance est-il rémunéré ?

Le salarié perçoit une rémunération lorsqu'il bénéficie du congé de naissance. En effet, les jours d'absence pour évènements familiaux ne doivent pas entraîner de réduction de rémunération.

Ce congé pour évènement familial est assimilé à du temps de travail effectif pour le salarié, et donc rémunéré comme tel. Il est également pris en compte pour ce qui concerne l'ouverture des droits à congés payés annuels (1).

(1) Article L3142-2 du Code du travail

6 Que prévoit la loi au titre du congé pour décès ?

Le Code du travail attribue au salarié une autorisation exceptionnelle d'absence en cas de décès d'un proche parent.

En effet, le salarié bénéficie d'un droit à congé de (1) :

- 3 jours pour le décès de votre concubin, conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité (Pacs), du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant intervenu à compter du 1er juillet 2020, 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. Indépendamment de ce congé pour décès d'un enfant mentionné ci-dessus, et pour les décès intervenus à compter du 1er juillet 2020, 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 (2).

Ne peut prétendre à l'autorisation d'absence en cas de décès d'un beau-parent, le concubin non marié (3).

Ces jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel (4).

Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

La convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables en accordant un plus grand nombre de jours d'absence ou en élargissant l'attribution de tels jours à d'autres liens de parenté (5).

(1) Articles L3142-1 et L3142-4 du Code du travail

(2) 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

(3) Cass. Soc., 27 septembre 2006, n°04-46708

(4) Article L3142-2 du Code du travail

(5) Article L3142-5 du Code du travail

7 En cas de congé pour décès, quel texte s'applique en priorité : ma convention collective ou le Code du travail ?

En droit du travail, on applique le principe de faveur. Aussi, c'est la règle la plus avantageuse pour le salarié qui va s'appliquer.

Par exemple, si la convention collective prévoit un nombre de jours de congés pour décès plus important que la loi, ou une liste de bénéficiaires élargie, alors il faut retenir la convention collective. A l'inverse, la loi reste applicable.

L'intérêt d'être soumis à une convention collective est d'en tirer des avantages.

Le salarié peut bénéficier, au titre du congé décès, de (1) :

- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant intervenu à compter du 1er juillet 2020, 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. Indépendamment de ce congé pour décès d'un enfant mentionné ci-dessus, et pour les décès intervenus à compter du 1er juillet 2020, 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 (2).

Il est possible que la convention collective prévoit un congé plus important. Par ailleurs, elle étend peut-être le bénéfice de ce congé au décès de parents un peu plus éloignés (parents du conjoint).

L'employeur est tenu d'appliquer les dispositions de la convention collective à laquelle il est assujéti.

(1) Articles L3142-1 et L3142-4 du Code du travail

(2) 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

8 Congé exceptionnel décès, à quoi ai-je droit ?

Tout salarié a droit à un congé décès sans condition d'ancienneté, ni délai de prévenance.

Néanmoins, le défunt doit être un membre représentant un degré de parenté proche du salarié et être précisément énoncé dans les dispositions du Code du travail ou de la convention collective rattachée à l'entreprise. Rappelons que l'on applique la mesure la plus favorable au salarié.

Le congé décès fait partie des congés pour événements familiaux et permet de bénéficier d'une autorisation d'absence exceptionnelle. Le salarié peut bénéficier, sur justificatif, de (1) :

- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), du concubin, du père, de la mère, du beau-père de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant intervenu à compter du 1er juillet 2020, 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. Indépendamment de ce congé pour décès d'un enfant mentionné ci-dessus, et pour les décès intervenus à compter du 1er juillet 2020, 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 (2).

Ce(s) jour(s) d'absence n'entraîne(nt) pas de réduction de la rémunération. Toute la durée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour le décompte des congés annuels payés (3).

Le jour de congé exceptionnel pour le décès du beau-père ou de la belle-mère ne peut pas être accordé au conjoint non marié, sauf disposition conventionnelle contraire plus favorable.

(1) Articles L3142-1 et L3142-4 du Code du travail

(2) 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

(3) Article L3142-2 du Code du travail

9 Suis-je rémunéré(e) lors du congé pour décès ?

Le salarié bénéficie, sur justification, d'un congé exceptionnel pour le décès de proches parents (1). La durée de ce congé est de (2) :

- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant intervenu à compter du 1er juillet 2020, 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. Indépendamment de ce congé pour décès d'un enfant mentionné ci-dessus, et pour les décès intervenus à compter du 1er juillet 2020, 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 (3).

Ce droit existe sans condition d'ancienneté.

La prise de ce congé exceptionnel ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le salarié. La durée du congé est considérée comme temps de travail effectif et à ce titre elle est rémunérée comme tel. Cette absence n'a aucun impact au regard des droits à congés payés annuels, elle est prise en compte comme un jour de travail normal (4).

(1) Article L3142-1 du Code du travail

(2) Article L3142-4 du Code du travail

(3) 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

(4) Article L3142-2 du Code du travail

10 Suis-je tenu(e) de respecter un délai pour prendre un congé pour décès ?

La loi ne prévoit pas une date fixe pour prendre ce congé décès. Aussi, le salarié n'est pas obligé de prendre ce congé le jour de l'évènement le justifiant (1).

Toutefois, il doit être pris dans les jours suivant l'évènement qui ouvre droit au congé. La jurisprudence a précisé que ce congé devait tout de même être pris dans un délai raisonnable à compter de la survenance de l'évènement (1).

L'employeur ne peut pas s'opposer à la prise effective de ce congé. En revanche, il peut exiger un justificatif (2).

(1) Cass. Soc., 16 décembre 1998 n°96-43.323

(2) Article L3142-1 du Code du travail

11 Mon père vient de décéder. Je suis en congés maladie pour 15 jours et souhaite prendre mes jours pour décès après mon arrêt maladie. Est-ce possible ?

Le Code du travail permet, sur justification, et à l'occasion de certains évènements familiaux, de bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence qui n'entraîne pas de réduction de la rémunération (1) (2).

Le nombre de jour est déterminé en fonction de la nature de l'évènement. Trois jours d'absence sont accordés pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur (3).

Dans le cas du décès de son père, le salarié bénéficie donc, sur présentation d'un justificatif tel qu'un extrait d'acte de décès, d'une autorisation légale d'absence rémunérée de trois jours.

Il est à noter que certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables que la loi, en accordant des autorisations d'absence d'une durée supérieure.

La loi ne prévoit pas une date fixe pour prendre ce congé décès. Aussi, le salarié n'est pas obligé de le prendre le jour de l'évènement le justifiant.

Toutefois, il doit être pris dans les jours suivant l'évènement qui ouvre droit au congé. La jurisprudence a précisé que ce congé devait tout de même être pris dans un délai raisonnable à compter de la survenance de l'évènement.

Quinze jours après la survenance de l'évènement ne semble pas correspondre à un délai raisonnable. Aussi, le salarié qui est en arrêt de travail pour une durée de deux semaines alors que le décès de son père intervient, ne devrait pas pouvoir bénéficier d'un congé pour évènement familial (4).

(1) Article L3142-1 du Code du travail

(2) Article L3142-2 du Code du travail

(3) Article L3142-4 du Code du travail

(4) Cass. Soc. 16 décembre 1998 n°96-43323

12 Qu'est-ce que l'autorisation exceptionnelle d'absence de 3 jours pour adoption ?

A l'occasion de certains événements familiaux, le salarié a droit, sur justification, à une autorisation d'absence exceptionnelle (1).

Le Code du travail prévoit l'octroi de **3 jours** pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (2).

Ce congé d'adoption de 3 jours correspond, en pratique, au congé de naissance de 3 jours dont bénéficie tout salarié pour la naissance d'un enfant (1).

Dans la pratique, cette autorisation exceptionnelle d'absence est accordée soit au père adoptif soit à la mère adoptive. Peu importe qu'il s'agisse du même parent qui prend à la fois les 3 jours exceptionnels d'absence et le congé d'adoption de 10 semaines.

Ces jours d'absence doivent être pris **à l'arrivée de l'enfant adopté au foyer**, et non au moment de son adoption à proprement parler (3). En effet, la prise de ces jours d'absence est destinée à favoriser l'accueil de l'enfant.

Cependant, le congé ne doit pas nécessairement coïncider avec le jour même de l'événement. Il devra être pris dans un délai raisonnable, autrement dit dans une période immédiatement antérieure ou postérieure à l'événement en question.

Le congé d'adoption de 3 jours est **rémunéré** par l'employeur et **pris en compte pour la détermination de la durée du congé payé annuel**. En effet, il est **assimilé à du temps de travail effectif** et il ne peut en aucun cas entraîner une réduction de rémunération (4), qu'il s'agisse du salaire de base ou même des primes (5).

Afin de bénéficier de cette autorisation exceptionnelle d'absence, **le salarié doit justifier** qu'il adopte effectivement un enfant (1). Dès lors, celui-ci devra remettre à son employeur une **attestation** de l'organisme habilité qui a confié l'enfant. Cette attestation doit mentionner la date d'arrivée de l'enfant dans la famille.

A savoir : ces 3 jours exceptionnels d'absence peuvent **se cumuler** avec :

- le congé d'adoption proprement dit, congé d'une durée de 10 semaines au plus octroyé à compter de l'arrivée de l'enfant (6) ;
- le congé accordé en vue de l'adoption d'un enfant né à l'étranger (7) ;
- le congé d'adoption internationale ou extra-métropolitaine de 6 semaines (8) ;
- le congé paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou 18 jours consécutifs en cas d'adoptions multiples.

En cas de refus de l'employeur, le salarié peut saisir le **Conseil de prud'hommes statuant selon la procédure accélérée au fond** (9).

A noter : à compter du **1er juillet 2021**, la durée du congé paternité et du congé d'adoption va évoluer (10).

(1) Article L3142-1 du Code du travail

(2) Article L3142-4 du Code du travail

(3) Cass. Soc., 17 mai 1982, n°81-12933

(4) Article L3142-2 du Code du travail

(5) Cass. Soc., 10 décembre 1997, n°94-44887

(6) Articles L3142-2 et R1225-9 du Code du travail

(7) Article L1225-41 du Code du travail

(8) Article L1225-46 du Code du travail

(9) Article L3142-3 du Code du travail

(10) LOI n°202061576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

13 Qui peut bénéficier d'un congé en vue d'adoption ?

L'autorisation exceptionnelle d'absence, correspondante au congé d'adoption, est accordée soit au père adoptif soit à la mère adoptive, peu importe qu'il s'agisse du même parent qui prenne à la fois les 3 jours exceptionnels d'absence et le congé d'adoption de 10 semaines (1).

Ces jours d'absence doivent être pris à l'arrivée de l'enfant adopté au foyer, et non au moment de son adoption à proprement parler (2). En effet, la prise de ces jours d'absence est destinée à favoriser l'accueil de l'enfant.

Le congé d'adoption de 3 jours donne lieu à rémunération par l'employeur et ouvre droit à congés annuels payés. En effet, il est assimilé à du temps de travail effectif et il ne peut en aucun cas entraîner une réduction de rémunération (3), qu'il s'agisse du salaire de base ou même des primes (4).

Afin de bénéficier de cette autorisation exceptionnelle d'absence, le salarié doit justifier qu'il adopte effectivement un enfant (1). Dès lors, celui-ci devra remettre à son employeur une attestation de l'organisme habilité qui a confié l'enfant. Cette attestation doit mentionner la date d'arrivée de l'enfant dans la famille.

(1) Article L3142-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 17 mai 1982, n°81-12933

(3) Article L3142-2 du Code du travail

(4) Cass. Soc., 10 décembre 1997, n°94-44887

14 Comment bénéficier d'un congé d'adoption ?

Le congé d'adoption est le pendant du congé accordé à la femme enceinte (le congé de maternité).

Pour bénéficier d'un congé d'adoption, le (ou la) salarié(e) doit se voir confier un enfant en vue de son adoption par une autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire (1).

La durée de ce congé est de dix semaines au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer (1).

Le congé d'adoption est porté à :

- 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Durant le congé d'adoption, le contrat de travail est suspendu (2), et le salarié bénéficie de la protection contre le licenciement.

A noter : des conditions particulières sont applicables pour une adoption d'un enfant pupille de l'Etat ou une adoption internationale (3).

(1) Article L1225-37 du Code du travail

(2) Article L1225-38 du Code du travail

(3) Article L1225-46 du Code du travail

15 Le congé d'adoption est-il rémunéré ?

Le congé d'adoption est rémunéré par assimilation au congé de maternité. Toutefois, il ne faut pas le confondre avec le congé en vue d'adoption d'une durée maximale de six semaines qui lui ne fait l'objet d'aucune indemnisation (1).

Le congé d'adoption d'une durée de 10 semaines est indemnisé par la Sécurité sociale au titre du régime des indemnités journalières maternité (2). Le congé d'adoption est porté à :

- 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 au plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Ainsi, au même titre que le salarié en congé maternité, le congé d'adoption est indemnisé par la Sécurité sociale, qui verse au bénéficiaire des indemnités journalières calculées selon le salaire de référence des trois derniers mois d'activité.

Le montant de l'indemnité journalière correspond au gain journalier de base déterminé en fonction des salaires perçus au cours d'une période de référence (3).

Il convient de noter que contrairement aux indemnités complémentaires pour maladie, l'employeur n'a pas à compléter le salaire du salarié absent. Toutefois, de nombreuses conventions collectives prévoient le maintien total ou partiel de la rémunération au cours du congé de maternité et ainsi du congé d'adoption.

Le Code du travail prévoit que tout avantage issu d'une disposition d'une convention collective à laquelle l'employeur est soumis doit obligatoirement être accordé au salarié bénéficiant d'un congé d'adoption (4).

(1) Article L1225-46 du Code du travail

(2) Articles L331-7 et L1225-37 du Code du travail

(3) Article R331-5 du Code de la Sécurité sociale

(4) Article L1225-45 du Code du travail

II. Le congé pour enfant malade

Le salarié peut bénéficier de jours de congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge (1).

(1) Article L1225-61 du Code du travail

16 Quelle est la différence entre le congé "enfant malade" et le congé de présence parentale ?

Le congé pour "enfant malade" et le congé de présence parentale se différencient principalement au niveau de la durée du congé et de la gravité de l'état de santé de l'enfant.

Le congé pour "enfant malade" :

Il s'agit d'un congé d'une durée de trois jours par an qui peut être pris par tout salarié, quelle que soit son ancienneté. Il est ouvert aux salariés ayant un enfant à charge de moins de 16 ans malade ou ayant subi un accident. Si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a 3 enfants de moins de 16 ans, la durée du congé est portée à 5 jours par an.

Ce congé ne fait l'objet d'aucune rémunération, que cela soit de la part de l'employeur ou de celle de la sécurité sociale, sauf dispositions plus favorables de la convention collective applicable dans l'entreprise (1).

Le congé de présence parentale :

Il s'agit d'un congé plus long justifié par la gravité de l'état de santé de l'enfant à charge. Il est de 310 jours (14 mois) maximum sur 3 ans (2) (3). Il peut être pris par tout salarié, sans condition d'ancienneté. Il est ouvert aux salariés dont un enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants (3).

Avec l'accord de son employeur, le salarié peut transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner par journées entières ou, depuis le 30 septembre 2020, par demi-journées (4).

Le congé de présence parentale doit être justifié par la production d'un certificat médical précisant la gravité de l'état de l'enfant, le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, ainsi que la durée prévisible du traitement (3). Le certificat médical doit être renouvelé tous les 6 mois (5).

Le salarié doit informer son employeur, au moins 15 jours avant la date de départ souhaitée, par lettre recommandée avec avis de réception, de sa volonté de bénéficier de ce congé.

Il est à noter qu'en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou de situation de crise nécessitant une présence immédiate du salarié, ce dernier peut bénéficier du congé de présence parentale immédiatement, sans délai (4).

(1) Article L1225-61 du Code du travail

(2) Article D1225-16 du Code du travail

(3) Article L1225-62 du Code du travail

(4) Article 68 de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019

(5) Article D1225-17 du Code du travail

17 Mon enfant est malade, puis-je m'absenter ?

En cas de maladie d'un enfant, le salarié peut bénéficier, pour une durée limitée, d'un congé, ou d'un passage à temps partiel.

Le congé pour enfant malade profite au salarié en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge (1).

La durée du congé non rémunéré est de 3 jours par an au maximum, portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an, ou si le salarié a à charge plus de 3 enfants de moins de 16 ans (1).

Si l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants, le salarié peut également bénéficier d'un congé de présence parentale.

Le congé de présence parentale est un congé plus long justifié par la gravité de l'état de santé de l'enfant à charge. Il est de 310 jours maximum sur 3 ans (2) (3). Il peut être pris par tout salarié, sans condition d'ancienneté. Il est ouvert aux salariés dont un enfant est victime d'un accident, d'une maladie ou d'un handicap grave (2). Avec l'accord de son employeur, le salarié peut transformer le congé de présence parentale en période d'activité à temps partiel ou le fractionner par journées entières ou, depuis le 30 septembre 2020, par demi-journées (4).

Le congé de présence parentale doit être justifié par la production d'un certificat médical précisant la gravité de l'état de l'enfant, le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, ainsi que la durée prévisible du traitement (2). Le certificat médical doit être renouvelé tous les 6 mois (5).

Le salarié doit informer son employeur, au moins 15 jours avant la date de départ souhaitée, par lettre recommandée avec avis de réception, de sa volonté de bénéficier de ce congé.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou de situation de crise nécessitant une présence immédiate du salarié, ce dernier peut bénéficier du congé de présence parentale immédiatement, sans délai (4).

A noter : la convention collective applicable dans l'entreprise peut prévoir des dispositions plus favorables.

(1) Article L1225-61 du Code du travail

(2) Article L1225-62 du Code du travail

(3) Article D1225-16 du Code du travail

(4) Article 68 de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019

(5) Article D1225-17 du Code du travail

18 Comment bénéficiaire du congé pour enfant malade ?

Le congé enfant malade est un congé d'une durée de trois jours par an qui peut être pris par tout salarié, quelle que soit son ancienneté. Il est ouvert aux salariés ayant un enfant à charge de moins de 16 ans, malade ou ayant subi un accident. Si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a à charge 3 enfants de moins de 16 ans, la durée du congé est portée à 5 jours par an (1).

Une fois le certificat médical établi, le salarié doit le transmettre au plus vite à son employeur.

Ce congé ne fait l'objet d'aucune rémunération, que cela soit de la part de l'employeur ou de celle de la Sécurité sociale, sauf dispositions plus favorables de la convention collective applicable dans l'entreprise, et à l'exception des départements d'Alsace-Moselle (1).

(1) Articles L1225-61 et L1226-23 du Code du travail

19 Le Code du travail accorde un congé pour enfant malade. Ce congé est-il rémunéré ?

Tout salarié bénéficie d'un congé pour enfant malade, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la "charge effective et permanente" (1) (2). Il n'est donc pas nécessaire que le salarié ait un lien de filiation avec l'enfant, en revanche, il doit en assumer la charge financière.

La durée du congé est de 3 jours par an, voire 5 jours si l'enfant a moins d'un an, ou si le salarié assume la charge de 3 enfants de moins de 16 ans (1).

Le père et la mère peuvent bénéficier chacun de ce congé s'ils assument conjointement la charge de l'enfant. Ce congé n'est pas rémunéré, et n'est pas considéré comme du temps de travail effectif entrant dans le calcul des congés payés.

A noter : la convention collective applicable à l'entreprise peut prévoir des dispositions plus favorables, par exemple en accordant un congé plus long, ou en prévoyant sa rémunération. De plus, le congé pour enfant malade est rémunéré dans les départements d'Alsace-Moselle (3).

(1) Article L1225-61 du Code du travail

(2) Article L513-1 du Code de la Sécurité sociale

(3) Article L1226-23 du Code du travail

20 Concernant le congé pour enfant malade, qu'entend-on par enfant à charge ?

Le Code du travail dispose que tout salarié peut bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par un certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge (1).

En effet, pour bénéficier d'un tel congé il faut que le salarié assume la charge effective et permanente de l'enfant (2).

Le lien de filiation naturel n'est donc pas pris en compte pour le bénéfice de ce congé.

De ce fait, peuvent en bénéficier :

- les parents de l'enfant ;
- ou toute personne physique en ayant la charge effective et permanente, notamment financière (il peut s'agir de la personne qui a recueilli l'enfant ou chez laquelle l'enfant est placé en vue de son adoption).

(1) Article L1225-61 du Code du travail

(2) Article L513-1 du Code de la Sécurité sociale

21 Quelle est la durée du congé pour enfant malade ?

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an, laquelle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans (1).

Une disposition conventionnelle ou un usage d'entreprise peut tout à fait prévoir un nombre de jours supérieurs.

Par exemple, les conventions collectives suivantes prévoient un nombre de jours supérieurs :

- banque (IDCC 2120) : une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours par an est accordée, au père ou à la mère, pour soigner son enfant de moins de 14 ans dont il assume la charge effective et permanente. Ce nombre est porté à 6 jours si le salarié assume la charge de 2 enfants âgés de moins de 14 ans et à 9 jours pour 3 enfants et plus âgés de moins de 14 ans. En outre, une autorisation d'absence rémunérée de 2 jours par exercice civil est accordée en cas d'hospitalisation, y compris hospitalisation de jour, d'un enfant de moins de 14 ans (article 60) ;
- grands magasins et magasins populaires (IDCC 2156) : sous réserve d'une ancienneté de 1 an, le premier jour d'absence sera rémunéré s'il s'agit de la maladie attestée par certificat médical d'un enfant à charge de moins de 14 ans dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père ; le bénéfice de cette dernière disposition ne pourra être accordé plus de 4 fois par année civile, au père ou à la mère, quel que soit le nombre d'enfants (article 9.8).
- industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396) : le salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré pour soigner un enfant malade âgé de moins de 16 ans dont il assume la charge, dans la limite de 3 semaines par an (18 jours ouvrables) sur production d'un certificat médical, précisant la nécessité de sa présence au chevet de l'enfant (article 36).

En outre, des jours supplémentaires peuvent être accordés sur la seule initiative de l'employeur, par exemple au profit de salariés qui connaissent des difficultés particulières d'organisation du travail comme ceux qui sont à la tête d'une famille monoparentale (2).

(1) Article L1225-61 du Code du travail

(2) Charte pour la monoparentalité en entreprise

22 Mon enfant est malade, quelle procédure dois-je respecter ?

Le Code du travail dispose que tout salarié peut bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par un certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge (1).

Le salarié doit néanmoins respecter quelques formalités, à savoir :

- informer son employeur de son absence ;
- transmettre à celui-ci une copie du certificat médical.

Aucun délai de prévenance n'est prévu par la législation. La maladie d'un enfant ne pouvant être anticipée, cela semble tout à fait logique.

Le Code du travail ne soumet pas la prise de ce congé à son acceptation par l'employeur. De ce fait, si le salarié respecte les formalités qui lui incombent, l'employeur ne peut refuser la prise d'un tel congé.

(1) Article L1225-61 du Code du travail

III. Le congé de présence parentale

Le Code du travail accorde au salarié des jours de congé afin qu'il puisse s'occuper d'un enfant, dont il a la charge, qui est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants (1).

La loi du 24 décembre 2019 est venue apporter des modifications dans le but de favoriser la prise d'un congé de présence parentale (2).

(1) Articles L1225-62 à L1225-65 et R1225-14 à D1225-17 du Code du travail

(2) loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 ; Décret n° 2020-470 du 23 avril 2020

23 Qu'est-ce que le congé de présence parentale ?

Le congé de présence parentale est un congé justifié par la gravité de l'état de santé de l'enfant à charge. Il est de 310 jours maximum sur 3 ans (1) (2).

Il peut être pris par tout salarié, sans condition d'ancienneté. Il est ouvert aux salariés dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants (2).

Avec l'accord de son employeur, le salarié peut transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner par journées entières ou, depuis le 30 septembre 2020, par demi-journées (3).

Le congé de présence parentale doit être justifié par la production d'un certificat médical précisant la gravité de l'état de l'enfant, le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, ainsi que la durée prévisible du traitement (2).

Le certificat médical doit être renouvelé tous les 6 mois (4) (5).

Par ailleurs, l'enfant dont il est question doit être un enfant à charge au sens de la Sécurité sociale, à savoir, être âgé de moins de 20 ans sous réserve que sa rémunération n'excède pas 55% du SMIC (6).

Le salarié doit informer son employeur, au moins 15 jours avant la date de départ souhaitée, par lettre recommandée avec avis de réception, de sa volonté de bénéficier de ce congé. En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou de situation de crise nécessitant une présence immédiate du salarié, ce dernier peut bénéficier du congé de présence parentale immédiatement, sans délai (3).

(1) Article D1225-16 du Code du travail

(2) Article L1225-62 du Code du travail

(3) Article 68 de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019

(4) Article D1225-17 du Code du travail

(5) Article R1225-14 du Code du travail

(6) Article R512-2 du Code de la sécurité sociale

24 Qui peut prendre un congé de présence parentale ?

Il peut être pris par tout salarié, sans condition d'ancienneté. Il est ouvert aux salariés dont un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants (1).

Le congé de présence parentale est un congé justifié par la gravité de l'état de santé de l'enfant à charge. Il est de 310 jours maximum sur 3 ans (1) (2).

Il doit donc être justifié par la production d'un certificat médical précisant la gravité de l'état de l'enfant, le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, ainsi que la durée prévisible du traitement (1) (3).

Par ailleurs, l'enfant dont il est question doit être un enfant à charge au sens de la Sécurité sociale, à savoir, être âgé de moins de 20 ans sous réserve que sa rémunération n'excède pas 55% du SMIC (4).

Le certificat médical doit être renouvelé tous les 6 mois (5).

A noter : le salarié doit informer l'employeur de sa volonté de bénéficier de ce congé au mois 15 jours avant le début du congé de présence parentale par lettre recommandée avec accusé de réception (3) (6). En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou de situation de crise nécessitant une présence immédiate du salarié, ce dernier peut bénéficier du congé de présence parentale immédiatement, sans délai (7).

(1) Article L1225-62 du Code du travail

(2) Article D1225-16 du Code du travail

(3) Article R1225-14 du Code du travail

(4) Article R512-2 du Code de la sécurité sociale

(5) Article D1225-17 du Code du travail

(6) Article L1225-63 du Code du travail

(7) Article 68 de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019

25 Quelles formalités accomplir pour prendre un congé de présence parentale ?

Le salarié doit informer l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au mois 15 jours avant le début du congé de présence parentale par lettre recommandée avec accusé de réception (1) (2). La demande de prolongation du congé doit respecter les mêmes formes.

Un certificat médical justifiant l'état de l'enfant doit être joint au courrier (2). Ce certificat doit attester de la nécessité d'une présence soutenue ou de soins contraignants et mentionner la durée prévisible du traitement (3).

Lorsque le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il doit en informer l'employeur 48 heures à l'avance (1). Il s'agit d'un délai de prévenance qui ne conditionne pas son droit au congé.

En cas de nécessité d'un congé excédant une durée de 6 mois, un nouveau certificat médical devra être produit tous les 6 mois (4).

Il est à noter qu'en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou de situation de crise nécessitant une présence immédiate du salarié, ce dernier peut bénéficier du congé de présence parentale immédiatement, sans délai (5).

(1) Article L1225-63 du Code du travail

(2) Article R1225-14 du Code du travail

(3) Article L1225-62 du Code du travail

(4) Article D1225-17 du Code du travail

(5) Article 68 de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019

26 Suis-je rémunéré pendant mon congé de présence parentale ?

Le salarié qui a pris un congé de présence parentale ne bénéficie pas d'une rémunération versée par son employeur. En effet, le contrat de travail est suspendu, le salarié ne peut donc pas être rémunéré, sauf accord ou convention contraire.

En revanche, il pourra bénéficier de certaines prestations familiales, comme l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) servie par la caisse d'allocations familiales (CAF) (1). Le salarié conserve ses droits aux prestations sociales comme l'assurance maladie (2).

La durée du congé est prise pour moitié dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté (3).

La durée de versement de l'allocation journalière de présence parentale est de 6 mois renouvelable sans pouvoir excéder 3 ans (4) (5). Toutefois, elle est plafonnée au versement de 310 allocations journalières de présence parentale, et de 22 allocations mensuelles (6).

L'AJPP n'est pas soumise à condition de ressources. Le montant de cette allocation est fixé à (7) :

- 10,63% de la base mensuelle de calcul des allocations familiales pour une journée entière et 5,315% pour une demi-journée ;
- 12,63% de la base mensuelle de calcul des allocations familiales pour une journée entière et 6,315% pour une demi-journée.

Rappelons qu'avec l'accord de son employeur, le salarié peut transformer le congé de présence parentale en période d'activité à temps partiel ou le fractionner par journées entières ou, depuis le 30 septembre 2020, par demi-journées (8).

L'allocation journalière n'est pas cumulable avec un certain nombre d'autres indemnisations (9).

(1) Articles L544-1 et R544-1 du Code de la Sécurité sociale

(2) Article L544-2 du Code de la Sécurité sociale

(3) Article L1225-65 du Code du travail

(4) Article D544-2 du Code de la Sécurité sociale

(5) Article D544-1 du Code de la Sécurité sociale

(6) Article L544-3 du Code de la Sécurité sociale

(7) Article D544-6 du Code de la Sécurité sociale ; décret n°2020-1208 du 1er octobre 2020

(8) Article 68 de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019

(9) Article L544-9 du Code de la Sécurité sociale

27 Qu'est-ce que l'allocation journalière de présence parentale ?

L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) est destinée aux parents qui suspendent leur travail ou réduisent leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants (1) .

L'AJPP peut être attribuée sous certaines conditions :

- le parent a un enfant à charge, âgé de moins de 16 ans, porté à 20 ans si le jeune adulte perçoit une rémunération inférieure à 55 % du SMIC (2) ;
- l'enfant doit être atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants (1) ;
- l'activité doit cesser ponctuellement ;
- l'état de l'enfant doit être attesté par un certificat médical détaillé, sous pli cacheté établi par le médecin, indiquant la durée prévisible du traitement ;
- le service médical de l'assurance maladie doit donner un avis favorable ;
- un certificat médical doit être établi sous pli cacheté par le médecin traitant de l'enfant.

Certaines prestations ne sont pas cumulables avec cette allocation : indemnisation des congés de maternité, de paternité, d'adoption, maladie, allocations chômage, avantages vieillesse ou invalidités, complément de libre choix d'activité (3).

Globalement, l'AJPP n'est cumulable avec aucune autre allocation ou indemnité servies par les caisses d'allocations familiales (CAF).

Le parent qui bénéficie de l'AJPP ne pourra l'a cumuler avec l'allocation de retour à l'emploi. Le paiement des allocations de chômage sera dans ce cas suspendu à la demande de la CAF.

Durée de l'allocation :

L'allocation est versée pour un même enfant et par maladie, handicap ou accident pour chaque jour d'absence dans le crédit des 310 jours de congé à prendre sur une période de 3 ans. Au-delà de cette période, l'allocation peut de nouveau être ouvert (4) :

- en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant ;
- lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Ainsi, l'AJPP ne couvre pas toute la durée du traitement mais seulement un crédit de 310 jours qui peut être pris selon les besoins et à la convenance des salariés, à condition qu'ils en informent 48 heures à l'avance leur employeur au cours de la période du congé de présence parentale (4).

Au-delà de la période initiale de trois ans, un nouveau droit à l'allocation peut être ouvert en cas de récurrence ou de rechute.

Par ailleurs, avec l'accord de son employeur, le salarié peut transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner par journées entières ou, depuis le 30 septembre 2020, par demi-journées (5).

Montant :

L'AJPP n'est pas soumise à condition de ressources. Son montant varie selon la composition du foyer.

Le montant est fixé de la manière suivante (6) :

- 10,63 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales (BMAF) pour une journée entière lorsque la charge de l'enfant est assumée par le couple et 5,315 % pour une demi-journée ;
- 12,63 % de la BMAF pour une journée entière lorsqu'elle est assumée par une seule personne, et 6,315 % pour une demi-journée.

L'allocation est versée dans la limite de 22 jours par mois maximum. Les deux parents peuvent bénéficier simultanément ou successivement des allocations dans la limite globale de 22 allocations journalières par mois.

Un complément mensuel « pour frais » de 112,11 euros peut également être versé au foyer. Ce complément est versé sous condition de ressources (7) :

- si des dépenses mensuelles exigées par l'état de santé de l'enfant (non remboursées par la Sécurité sociale ou par la mutuelle) sont engagées par la famille ;

- et que ces dépenses sont supérieures à 112,68 euros par mois ;
- et que les ressources du foyer ne dépassent pas un certain plafond.

Le plafond de ressource est déterminé en fonction de la situation familiale et la composition du foyer.

Il convient de souligner que le complément pour frais peut être versé sur justificatifs des frais engagés même si le ou les parents ne bénéficient d'aucune allocation journalière de présence parentale pour le mois en cours.

L'AJPP ouvre droits au bénéfice de l'assurance maladie ou sous réserves d'une affiliation volontaire peut vous faire bénéficier de l'affiliation à l'assurance vieillesse gratuitement.

A noter : Pour en savoir plus, vous pouvez vous adresser aux services de la CAF située à proximité de votre domicile ou par Internet sur le site CAF.FR

- (1) Articles L544-1 et R544-1 du Code de la sécurité sociale ; Article L1225-62 du Code du travail
- (2) Article R512-2 du Code de la sécurité sociale
- (3) Article L544-9 du Code de la Sécurité sociale
- (4) Article L1225-62 et L544-3 du Code de la sécurité sociale
- (5) Article 68 de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019
- (6) Article D544-6 du Code de la sécurité sociale
- (7) Articles D544-7 du Code de la sécurité sociale

28 A quelles conditions puis-je bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale, quel est son montant ?

Le salarié doit informer l'employeur de sa volonté de bénéficier de ce congé au moins 15 jours avant le début du congé de présence parentale par lettre recommandée avec accusé de réception (1) (2).

De plus, avec l'accord de son employeur, le salarié peut transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner par journées entières ou, depuis le 30 septembre 2020, par demi-journées (3). Dans ce cas, chaque fois qu'il souhaite prendre une demi-journée, un jour ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins quarante-huit heures à l'avance (1). En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié, ce dernier peut bénéficier de ce congé immédiatement (3).

Un certificat médical justifiant l'état de santé l'enfant doit être joint au courrier. Ce certificat doit attester de la nécessité d'une présence soutenue ou de soins contraignants et mentionner la durée prévisible du traitement (4).

En cas de nécessité d'un congé excédant une durée de 6 mois, un nouveau certificat médical devra être produit tous les 6 mois (5).

Le salarié bénéficiant d'un congé de présence parentale pourra obtenir certaines prestations familiales, comme l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) (6).

La durée de versement de l'allocation journalière de présence parentale est de 6 mois renouvelable sans pouvoir excéder 3 ans (7). Toutefois, elle est plafonnée au versement de 310 allocations journalières de présence parentale (8).

L'allocation journalière de présence parentale n'est pas soumise à condition de ressources. Le montant de cette allocation est fixé à (9) :

- 10,63% de la base mensuelle de calcul des allocations familiales pour une journée entière, pour un couple, et 5,315 % pour une demi-journée ;
- ou 12,63% de la base mensuelle pour une journée entière, pour une personne seule, et 6,315 % pour une demi-journée.

L'allocation journalière n'est pas cumulable avec un certain nombre d'autres indemnisations (10).

A noter : le salarié qui a pris un congé de présence parentale ne bénéficie pas d'une rémunération versée par son employeur. En effet, le contrat de travail est suspendu, le salarié ne peut donc pas être rémunéré. Cependant, la convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables au salarié.

(1) Article L1225-63 du Code du travail

(2) Article R1225-14 du Code du travail

(3) Article 68 de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019

(4) Article L1225-62 du Code de la sécurité sociale

(5) Article D1225-17 du Code de la sécurité sociale

(6) Article L544-1 du Code de la sécurité sociale

(7) Articles D544-2 et D544-1 du Code de la Sécurité sociale

(8) Article L544-3 du Code de la sécurité sociale

(9) Article D544-6 du Code de la sécurité sociale

(10) Article L544-9 du Code de la Sécurité sociale

IV. Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet à tout salarié de s'absenter afin de s'occuper d'un ascendant, d'un descendant ou d'une personne partageant son domicile qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause (1).

Ce congé ouvre droit au versement d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

(1) Article L3142-16 du Code du travail

29 Qui peut bénéficier du congé de solidarité familiale ?

Le congé de solidarité familiale peut être accordé à tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (1).

Ce congé a pour but de permettre au salarié de suspendre son activité professionnelle pour être auprès de la personne malade tout en bénéficiant d'une compensation financière.

Aucune condition liée à l'ancienneté du salarié ou à la nature de l'activité est imposée.

Dans les mêmes conditions, le congé de solidarité familiale bénéficie au salarié qui souhaite assister la personne malade l'ayant désigné comme personne de confiance (2).

(1) Article L3142-6 du Code du travail

(2) Article L1111-6 du Code de la santé publique

30 Comment bénéficiaire du congé de solidarité familiale ?

Le salarié doit adresser sa demande à son employeur, par tout moyen (lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge...), au moins 15 jours avant la date à laquelle il souhaite prendre son congé (1).

Il doit joindre un certificat médical attestant que l'état de santé de la personne nécessite qu'elle soit assistée (1).

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Enfin, le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner (2).

A noter : les modalités concernant le délai de prévenance du congé de solidarité familiale peuvent être prévues par un accord collectif ou une convention collective.

(1) Article D3142-5 du Code du travail

(2) Articles L3142-8 et D3142-5 u Code du travail

31 De quelles garanties bénéficie le salarié qui part en congé de solidarité familiale ?

A l'issue du congé de solidarité familiale, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi équivalent avec une rémunération équivalente (1).

Par ailleurs, la durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté (2).

Enfin, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé (2).

(1) Article L3142-10 du Code du travail

(2) Article L3142-12 du Code du travail

32 Quelle est la durée du congé de solidarité familiale ?

Sauf convention ou accord collectif plus favorable, le congé de solidarité familiale, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, a une durée maximale de 3 mois renouvelable une fois (1). Il prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les 3 jours suivant le décès de la personne assistée (1).

Avec l'autorisation de l'employeur, le congé peut être fractionné, sans qu'il excède 3 mois, sous réserve des dispositions de la convention collectives applicables, d'un accord collectif ou, à défaut, d'un accord de branche (2).

(1) Article L3142-15 du Code du travail

(2) Article L3142-14 du Code du travail

33 Puis-je bénéficier d'une allocation durant le congé de solidarité familiale ?

Le congé de solidarité familiale peut être accordé à tout actif dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause (1).

Ce congé a pour but de permettre au salarié de suspendre son activité professionnelle pour être auprès de la personne malade tout en bénéficiant d'une compensation financière.

Pendant le congé de solidarité familiale, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur, mais il perçoit tout de même une indemnisation, qui s'intitule allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (2).

Elle est de 56,27 euros pour un congé total (3). Le montant de l'allocation est diminué de moitié en cas d'activité partielle.

Cette allocation est versée durant 21 jours (ou 42 en cas d'activité à temps partiel).

(1) Article L3142-6 du Code du travail

(2) Article L168-1 du Code de la sécurité sociale

(3) Articles D168-6 et D168-8 du Code de la Sécurité sociale

34 Congés exceptionnel mariage, à quoi ai-je droit ?

Les salariés de l'entreprise ont droit à des congés pour certains évènements familiaux. Ces absences sont autorisées, sans condition d'ancienneté, sur justification, notamment pour un mariage (1). Le Code du travail prévoit un congé de 4 jours pour cet évènement (2). Une convention collective ou un accord collectif peut prévoir un congé plus long.

(1) Article L3142-1 du Code du travail

(2) Article L3142-4 du Code du travail

35 J'ai été embauché il y a 20 jours. Ai-je le droit à des jours de congés pour mon mariage ou y a-t-il une condition d'ancienneté ?

Tout salarié quels que soient son ancienneté, l'effectif et l'activité de l'entreprise, peut bénéficier sur justification d'une autorisation exceptionnelle d'absence pour évènements familiaux (1).

Un salarié peut donc demander à bénéficier d'un congé pour mariage même s'il a été embauché il y a moins de 20 jours.

La durée de ce congé est de 4 jours, sauf convention collective ou d'accord plus favorable (2).

(1) Article L3142-1 du Code du travail

(2) Articles L3142-4 et L3142-5 du Code du travail

36 Les jours d'absence pour mariage comprennent-il le jour du mariage ?

Le Code du travail permet, sur justification, et à l'occasion de certains évènements familiaux, de bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence qui n'entraîne pas de réduction de la rémunération (1) (2).

Le nombre de jours est déterminé en fonction de la nature de l'évènement (3). Dans le cadre du mariage du salarié, et sauf disposition conventionnelle plus favorable, le salarié bénéficie de 4 jours d'absence rémunérés.

Les jours d'absence doivent être pris à l'occasion de l'évènement familial, ce qui signifie que le salarié doit les prendre dans une période raisonnable suivant et/ou précédant cet évènement. Le jour du mariage est donc nécessairement compris dans ces 4 jours.

Les juges ont estimé que la journée de congé pour le mariage d'un enfant prise la veille de ce mariage répondait à l'exigence de délai raisonnable (4).

(1) Article L3142-1 du Code du travail

(2) Article L3142-2 du Code du travail

(3) Article L3142-4 du Code du travail

(4) Cass. Soc., 16 décembre 2008, n°96-43323

37 Je déménage, ai-je le droit à un congé ?

La loi accorde des jours de congés aux salariés, afin qu'ils puissent remplir certaines obligations familiales (1). La liste des obligations familiales donnant droit à une autorisation exceptionnelle d'absence est fixée par la loi, et n'envisage pas la question du déménagement.

Par exemple, le salarié peut bénéficier de jours d'absence exceptionnelle pour événements familiaux s'il se marie (4 jours).

De plus, les conventions collectives peuvent autoriser des absences exceptionnelles pour événements familiaux d'une durée plus longue, ou pour d'autres événements. Aussi, la convention collective applicable dans l'entreprise peut éventuellement prévoir un congé spécial pour déménagement.

(1) Article L3142-1 du Code du travail

38 Je suis en CDD. Ai-je droit à des jours pour événement familial ?

La loi accorde des jours de congés pour événements familiaux à tout salarié de l'entreprise, sans faire de distinction entre ceux en contrat à durée indéterminée (CDI) et ceux en contrat à durée déterminée (CDD) (1).

La loi prévoit que le salarié en CDD doit bénéficier des mêmes droits qu'un salarié en CDI, ainsi que des mêmes avantages légaux, conventionnels ou résultant d'un usage (2).

Par conséquent, le salarié en CDD peut bénéficier des jours de congés pour événements familiaux tels que prévus par la loi, éventuellement par la convention collective ou tout accord.

(1) Article L3142-1 du Code du travail

(2) Article L1242-14 du Code du travail

39 Dois-je apporter à l'employeur un justificatif lorsque je bénéficie d'un congé pour événements familiaux (certificat de décès?) ?

Le Code du travail prévoit le bénéfice de jours de congés exceptionnels pour certains événements familiaux (1). Il en résulte que le salarié bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence de différentes durées (2) :

- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant intervenu à compter du 1er juillet 2020, 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. Indépendamment de ce congé pour décès d'un enfant mentionné ci-dessus, et pour les décès intervenus à compter du 1er juillet 2020, 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 (3) ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire de 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.

S'agissant de la formalisation de ces jours d'absence, le Code du travail prévoit expressément que le salarié doit fournir une "justification" à l'employeur (1).

Par conséquent, il est impératif que le salarié apporte tout document établissant le bien-fondé du congé : certificat de décès, certificat de mariage, etc.

A défaut, l'employeur pourrait considérer les jours de congé comme des périodes d'absence injustifiée et procéder à une retenue de salaire.

(1) Article L3142-1 du Code du travail

(2) Article L3142-4 du Code du travail

(3) 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

40 Je vais subir une intervention chirurgicale. Ai-je droit à des congés ?

Sauf disposition plus favorable de la convention collective applicable à l'entreprise, il n'existe pas de congé légal spécifique permettant le maintien de la rémunération du salarié dans le cadre d'une hospitalisation.

En conséquence, le ou les jours consacrés à l'intervention chirurgicale ne seront pas rémunérés en vertu d'un congé spécifique.

Si l'intervention nécessite une seule journée d'absence, le salarié a la possibilité de poser un jour de congé payés, afin que son absence soit rémunérée.

Si l'intervention s'inscrit dans le cadre d'un traitement médical nécessitant un arrêt de travail pour maladie, le salarié bénéficie, sous réserve de justifier des conditions d'ancienneté, des indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) et du versement par l'employeur des indemnités complémentaires, lui permettant de maintenir sa rémunération (1) (2).

(1) Article L1226-1 du Code du travail

(2) Article L321-1 du Code de la sécurité Sociale

41 Suis-je payé si je prends un jour pour évènement familial (décès, mariage, naissance..) ?

Le congé pour évènement familial correspond à une absence rémunérée par l'employeur du fait de la survenance d'un évènement touchant un de ses salariés (1).

Pendant les jours de congé pour évènement familial, le salarié bénéficie d'un maintien de salaire, comme s'il avait été à son poste de travail. Cette période d'absence est donc assimilée du temps de travail effectif n'entraînant pas de réduction de la rémunération (2). De plus, la durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé annuel.

Le salarié devra présenter à son employeur un justificatif de l'évènement familial (1).

(1) Article L3142-1 du Code du travail

(2) Article L3142-2 du Code du travail

42 Je vais me pacser : le Code du travail m'accorde-t-il des jours de congés ?

Les salariés de l'entreprise ont droit à des congés pour certains évènements familiaux.

Le Code du travail prévoit la possibilité pour le salarié, qui fournit un justificatif (1), de bénéficier de 4 jours de congés pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) (2).

Une convention collective peut prévoir un congé plus important pour le salarié.

(1) Article L3142-1 du Code du travail

(2) Article L3142-4 du Code du travail

43 Je vais faire baptiser mon enfant, ai-je droit à un congé ?

Aucun texte du Code du travail ne prévoit de congé exceptionnel spécifique pour le baptême d'un enfant.

Le Code du travail ne prévoit de congés exceptionnels, pour le salarié, que pour les situations suivantes (1) :

- son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- pour le mariage d'un enfant ;
- pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- pour le décès d'un enfant, du conjoint, du concubin ou du partenaire de 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.

Cependant, la convention collective applicable dans l'entreprise peut prévoir des dispositions plus favorables que celles établies par le Code du travail.

Ainsi, elle peut éventuellement prévoir un congé spécial pour ce type d'évènement. Enfin, s'il est d'usage dans l'entreprise que l'employeur accorde à ses salariés un congé exceptionnel pour leur permettre de faire baptiser leur enfant, le salarié pourra alors en bénéficier.

(1) Article L3142-1 du Code du travail

44 Ai-je droit à des jours pour événements familiaux pendant ma période d'essai ?

Le Code du travail permet, sur justification, et à l'occasion de certains événements familiaux, de bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence qui n'entraîne pas de réduction de la rémunération (1).

Le nombre de jours est déterminé en fonction de la nature de l'événement et sans aucune autre condition particulière.

Le salarié en période d'essai bénéficie donc de jours de congés pour événements familiaux, au même titre que les autres salariés, à condition de présenter à l'employeur **un justificatif** de cet événement.

Le fait que le salarié soit en période d'essai ne remet pas en question l'attribution de cet avantage.

Sauf disposition conventionnelle prévoyant des durées supérieures, chaque salarié bénéficie de (2) :

- 4 jours d'absence pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant intervenu à compter du 1er juillet 2020, 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. Indépendamment de ce congé pour décès d'un enfant mentionné ci-dessus, et pour les décès intervenus à compter du 1er juillet 2020, 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 (3) ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire de 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.

(1) Article L3142-1 du Code du travail

(2) Article L3142-4 Code du travail

(3) 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

V. Le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

Un salarié a la possibilité, avec l'accord de son employeur, de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (1).

Le congé ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Depuis le 10 juin 2020 (2), dans les mêmes conditions, un salarié peut renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé. Cette possibilité est également ouverte au bénéfice du salarié au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Cette renonciation peut intervenir au cours de l'année suivant la date du décès.

Le salarié bénéficiaire a droit au maintien de sa rémunération pendant son absence, qui est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

La gravité de l'événement et le caractère indispensable d'une présence soutenue doivent être attestés par un certificat médical (1).

(1) Articles L1225-65-1 et L1225-65-2 du Code du travail

(2) 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

45 Qu'est-ce que le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade ?

Le don de jours de repos (congrés payés ou RTT) permet aux salariés d'offrir, sous conditions, tout ou partie de leurs jours de repos à un de leurs collègues dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (1).

Souvent, cette démarche est mise en ?uvre après que le salarié ait épuisé la totalité de ses jours de congés payés et de ses jours de congés légaux pour enfant malade (ou de présence parentale) et qu'il songe à démissionner.

Ce don constitue donc une forme d'entraide et de solidarité entre les salariés d'une même entreprise, qui veulent aider un de leurs collègues.

Il est à noter que cette possibilité concerne les enfants à charge de moins de 20 ans. Par ailleurs, l'accord de l'employeur est obligatoire. A cette fin, un certificat est nécessaire attestant de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants (2).

(1) Article L1225-65-1 du Code du travail

(2) Article L1225-65-2 du Code du travail

46 Comment fonctionne le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade ?

Le salarié qui souhaite offrir un jour de congé à un de ses collègues de travail dont l'enfant est gravement malade ou handicapé doit en informer son employeur et en obtenir son accord (1).

En effet, il peut décider de renoncer de manière anonyme et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris (qui ont été ou non affectés sur un compte épargne temps).

Seul le congé excédant 24 jours ouvrables peut être cédé (1). En effet, pour lui permettre de se reposer, le salarié doit obligatoirement bénéficier d'un minimum de 4 semaines de congés payés. Il peut donc offrir à son collègue de travail sa 5e semaine de congés ou encore un de ses jours de RTT.

Rappelons que demeure obligatoire la délivrance à l'employeur d'un certificat médical détaillé, attestant de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants (2). Le certificat doit être établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

(1) Article L1225-65-1 du Code du travail

(2) Article L1225-65-2 du Code du travail

47 Quels salariés peuvent bénéficier d'un don de jours de congés pour enfant gravement malade ?

Tout salarié peut bénéficier de la générosité de ses collègues de travail et se voir offrir des jours de repos (congés ou RTT), sous réserve de remplir certaines conditions cumulatives :

- l'enfant doit être âgé de moins de 20 ans ;
- l'enfant doit être atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (1).

La gravité de la maladie ou du handicap ainsi que la nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants doivent être attestés par certificat médical détaillé du médecin qui suit l'enfant (2).

Depuis le 10 juin 2020 (3), dans les mêmes conditions, un salarié peut renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé. Cette possibilité est également ouverte au bénéfice du salarié au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Cette renonciation peut intervenir au cours de l'année suivant la date du décès.

L'avantage de ce type de congé est de bénéficier de jours de repos supplémentaires pour pouvoir s'occuper de son enfant tout en bénéficiant d'un maintien intégral de sa rémunération. En outre, cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté (2). Enfin, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

(1) Article L1225-65-2 du Code du travail

(2) Article L1225-65-1 du Code du travail

(3) 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

48 Quels congés exceptionnels dans la fonction publique ?

Les autorisations d'absence pour événements de famille ne sont pas un droit pour le fonctionnaire. Dans la fonction publique d'État (FPE), des autorisations d'absence rémunérées peuvent être accordées, sous réserve des nécessités du service. Dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière (FPT et FPH), aucun texte n'encadre les autorisations d'absence. Il est d'usage de leur accorder de telles autorisations dans les mêmes conditions. Ainsi, il existe des congés exceptionnels accordés aux fonctionnaires qui sont l'équivalents des congés exceptionnels accordés aux salariés du secteur privé (1) :

- congé pour garde ou handicap d'un enfant ;
- congé de présence parentale ;
- congé de proche aidant ;
- congé de solidarité familiale ;
- dons de jours de repos à un agent aidant familial ou un enfant malade ;
- mariage ou conclusion d'un Pacte civil de solidarité ;
- décès d'un proche. Lorsque la personne décédée est un enfant de l'agent, le congé est de droit, dans toutes les fonctions publiques confondues (2).

Fonction Publique d'Etat (FPE)

Les chefs de service peuvent les accorder à titre facultatif, sous leur responsabilité personnelle (1).

Il leur revient de s'assurer de l'exactitude matérielle des motifs invoqués et sont seuls juges de l'opportunité de leur attribution, sous réserve des nécessités propres au service.

Les règles coutumières des administrations permettent de déterminer la durée des autorisations. Néanmoins, elles ne devront pas dépasser :

- 5 jours ouvrables pour le mariage ou la conclusion d'un Pacte civil de solidarité (Pacs) du fonctionnaire ;
- 3 jours ouvrables pour le décès ou la maladie très grave du conjoint, et des père et mères ;
- 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans. Il est également possible de bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de 8 jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'1 an à partir du décès. Il est à noter que cette absence pour décès d'un enfant ne peut être refusée par l'administration. L'absence est portée à 5 jours si l'enfant à plus de 25 ans.

Fonction Publique Territoriale (FPT)

Des autorisations spéciales d'absence qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels sont accordés aux fonctionnaires à l'occasion de certains événements familiaux (1) (3).

En revanche, ces événements et le nombre de jours d'autorisation d'absence accordés ne sont fixés par aucun texte.

Par conséquent, chaque collectivité fixe ses propres règles. Il convient de vous rapprocher de votre direction des ressources humaines afin de connaître les conditions d'absence autorisée pour événements familiaux (mariage ou Pacs (Pacte civil de solidarité) du fonctionnaire, de l'un de ses enfants?).

Pour le décès d'un enfant, les règles sont les mêmes que celles prévues pour la FPE, en distinguant selon que l'enfant ait plus ou moins de 25 ans. Les demandes d'absence ne peuvent être refusées.

Fonction Publique Hospitalière (FPH)

Des autorisations spéciales d'absence qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels sont accordés aux fonctionnaires, sous réserve des nécessités de service, à l'occasion de certains événements familiaux (1) (4).

En revanche, ces événements et le nombre de jours d'autorisation d'absence accordés ne sont fixés par aucun texte. Il en va de même pour le bénéfice des autorisations spéciales au contractuel.

Par conséquent, chaque établissement fixe ses propres règles. Il convient de vous rapprocher de votre direction des ressources humaines afin de connaître les conditions d'absence autorisée pour événements familiaux (mariage ou Pacs (Pacte civil de solidarité) du fonctionnaire, de l'un de ces enfants?).

Pour le décès d'un enfant, les règles sont les mêmes que celles prévues pour la FPE, en distinguant selon que l'enfant ait plus ou moins de 25 ans. Les demandes d'absence ne peuvent être refusées.

(1) Instruction n°7 du 23 mars 1950 relative aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence des

fonctionnaires

(2) Article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

(3) Articles 59 et 136 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale

(4) Article 45 Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Hospitalière