

Information

Le point sur les congés pour événements familiaux

Principe - Tout salarié peut bénéficier de congés à l'occasion de certains événements familiaux, limitativement prévus par le code du travail (ou éventuellement par conventions ou accords collectifs). Les congés pour événements familiaux ont fait l'objet de plusieurs évolutions législatives au cours des dernières années.

Dans le tableau ci-après, retrouvez les durées minimales de ces congés selon le code du travail :

Événement (1)		Jours d'absence (2)
Mariage	-Salarié	4 jours
	-Enfant (à l'exclusion de l'enfant du conjoint)	1 jour
PACS	Salarié	4 jours
Naissance ou adoption	Enfant	3 jours (+25 ou 32 jours de congé paternité selon le cas)
Adoption internationale	Enfant	6 semaines (non rémunérées)
Annnonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou un cancer (3)	Enfant	5 jours
Enfant malade (4)	Enfant de moins de 16 ans	3 à 5 jours par an (non rémunérés)
Décès	- Enfant du salarié âgé d'au moins 25 ans n'ayant pas d'enfant lui-même	12 jours
	- Enfant du salarié âgé de moins de 25 ans, enfant (quel que soit son âge) étant lui-même parent, personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	14 jours
	- Conjoint, partenaire d'un PACS, concubin, père, mère, beau-père/belle-mère (il s'agit des parents du conjoint et pas des personnes avec qui le père/la mère se sont remariés), frère, sœur du salarié	3 jours
Congé de deuil	Décès de l'enfant du salarié âgé de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours (fractionnables)

(1) Sur présentation d'un justificatif
 (2) Pour les absences en jours : en jours ouvrables sauf mention contraire.
 (3) La liste des pathologies éligibles est fixée par l'article D3142-1-2 du code du travail
 (4) Sur présentation d'un certificat médical

Dans le top 3 ce mois-ci

Information

Le point sur les congés pour événements familiaux

Jurisprudence

Le Conseil d'Etat valide la présomption de démission en cas d'abandon de poste mais ajoute une garantie supplémentaire

Le conseil

Les rendez-vous à proposer au salarié pendant un arrêt de travail : rendez vous de liaison et visite de pré reprise

Pensez-y !

-A noter dans l'agenda

-Nos prochains événements



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes

⚠ Attention : vos conventions ou accords collectifs peuvent contenir des mesures plus favorables que la loi. En revanche, les conventions et accords collectifs ne peuvent pas prévoir de durées plus courtes que celles prévues par le code du travail (voir tableau ci-avant).

Vérifiez donc bien les dispositions de votre convention collective avant de déterminer les droits du salarié.

Modalités de prise du congé - Quelle que soit la nature de l'événement justifiant le congé, le jour d'autorisation d'absence ne doit pas être nécessairement pris le jour de cet événement mais dans une période raisonnable par rapport à celui-ci.

Selon la jurisprudence, l'autorisation d'absence accordée aux salariés ne se justifie pas si l'événement survient alors que le salarié est en période d'interruption de travail et notamment en congés payés.

Le congé de naissance est toutefois un congé particulier : il s'agit d'un congé obligatoire (il existe une interdiction d'emploi pendant cette période) et qui commence, selon le choix du salarié, soit le jour de la naissance de son enfant, soit le 1^{er} jour ouvrable suivant le jour de la naissance. Par ailleurs, si la naissance de l'enfant intervient pendant que le salarié est en congés payés ou en congé pour événements familiaux, le congé de naissance débute à l'issue de cette période de congés.

Maintien de la rémunération - Les congés pour événements familiaux sont, sauf mention contraire, rémunérés. Pour le congé de deuil, le maintien de la rémunération s'opère sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale (l'employeur est subrogé de plein droit pour la perception des IJSS).

Contentieux - En cas de différend portant sur ces congés, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond. Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort (un pourvoi en cassation reste néanmoins possible).

—

Pensez aussi que d'autres congés en lien avec la situation familiale sont prévus par le code du travail :

Autres congés		
Congé de présence parentale	Enfant de moins de 20 ans atteint d'une pathologie grave	310 jours ouvrés non payés sur 3 ans
Congé de solidarité familiale	Ascendant, descendant, frère, sœur, personne partageant le domicile du salarié	3 mois maximum non payés renouvelables 1 fois
Congé de proche aidant	Proche (selon la définition de l'article L.3142-16 du code du travail) présentant un handicap ou une perte d'autonomie	3 mois non payés renouvelables dans la limite de 1 an pour toute la carrière

Jurisprudence

Le Conseil d'État valide la présomption de démission en cas d'abandon de poste mais ajoute une garantie supplémentaire (CE, 18 décembre 2024, n°473640)

LE CONTEXTE | Le décret n°2023-275 du 17 avril 2023 a créé un dispositif de présomption de démission en cas d'abandon de poste.

En effet, depuis le 19 octobre 2023, lorsqu'un salarié en CDI abandonne volontairement son poste, sans reprendre le travail, son employeur peut appliquer une procédure de présomption de démission, après mise en demeure (*Articles L.1237-1-1 et R.1237-13 du Code du travail*).

L'article R.1237-13 du Code du travail prévoit les garanties suivantes :

1. L'employeur adresse une mise en demeure, par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge, dans laquelle il demande au salarié de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai déterminé ;
2. Ce délai déterminé est, au minimum, de 15 jours à compter de la date de présentation de la mise en demeure.

LA PROCÉDURE | À la suite de la publication du décret, plusieurs organisations syndicales ont saisi le Conseil d'État afin de voir annuler le décret.

LA DÉCISION | Le Conseil d'État rejette la demande d'annulation du décret considérant :

- La mise en demeure a pour objet de s'assurer du caractère volontaire de l'abandon de poste du salarié, en lui permettant de justifier son absence ou de reprendre son travail ;
- Le décret fixe, pour ce délai minimum, une durée et un point de départ clairs, qui ne sont ni contraires à la loi, ni manifestement erronés.

En revanche, le Conseil d'État impose, pour que la démission puisse être présumée, que le salarié soit informé, dans la mise en demeure, des conséquences de l'absence de reprise de son poste, c'est-à-dire qu'à défaut de reprise du travail dans le délai imparti ou de justification par des motifs légitimes de son absence, le salarié sera considéré comme ayant démissionné de son poste.

Que faut-il en retenir ? | La précision apportée par le Conseil d'État vise à s'assurer du caractère volontaire de l'abandon de poste.

Les employeurs doivent donc être vigilants sur le contenu du courrier de mise en demeure envoyé au salarié qui a quitté son poste et ne l'a pas repris.


La mise en demeure doit, obligatoirement, contenir :

- Une demande au salarié de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai, qui ne peut être inférieur à 15 jours, à compter de la date de présentation de cette mise en demeure ;
- Les conséquences pouvant résulter de l'absence de reprise de travail, sauf motif légitime justifiant l'absence. Le Conseil d'État ne précise pas l'étendue de l'information à délivrer au salarié. Des précisions seraient les bienvenues sur ce point. Néanmoins, a minima, les conséquences à mentionner seraient que le salarié sera présumé démissionnaire, qu'il est tenu d'exécuter son préavis et qu'il pourra être tenu de rembourser celui-ci en cas d'inexécution.

LE CONSEIL

Les rendez-vous à proposer au salarié pendant l'arrêt de travail : le rendez-vous de liaison et la visite de pré-reprise

Lorsque l'arrêt de travail du salarié excède 30 jours, il peut être proposé à ce dernier un rendez-vous de liaison avec l'employeur et une visite de préreprise avec le médecin du travail afin de l'informer des mesures à sa disposition pour prévenir la désinsertion professionnelle.

 L'employeur a une obligation d'information à ce titre. Ainsi, lorsque l'arrêt de travail du salarié excède 30 jours, l'employeur doit, par tout moyen, informer le salarié sur son droit à solliciter un rendez-vous de liaison avec l'employeur et une visite de pré-reprise avec le médecin du travail.

Pour des raisons de preuve, nous vous conseillons d'informer les salariés par courrier recommandé avec accusé réception.

1 – LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON

Qu'est-ce que c'est ? Le rendez-vous de liaison n'est pas une visite médicale mais un entretien entre le salarié et l'employeur. Il est destiné à informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle (essai encadré, convention de rééducation professionnelle en entreprise, actions de formation...), d'un examen de pré reprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

Pour qui ? Le rendez-vous de liaison est destiné aux salariés en arrêt de travail depuis plus de 30 jours pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non.

L'organisation du rendez-vous de liaison est-il obligatoire ? Non, c'est une mesure facultative, organisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Le cas échéant, le salarié est en droit de refuser le rendez-vous proposé par l'employeur. Le refus du salarié n'est susceptible d'aucune sanction.

Modalités de l'organisation du rendez-vous de liaison :

- Le salarié qui sollicite ou accepte un rendez-vous de liaison doit se voir proposer une date dans les 15 jours par l'employeur. Le rendez-vous peut être organisé à distance ou en présentiel.
- Le service de prévention et de santé au travail (SPST) doit être prévenu par l'employeur 8 jours avant la tenue de celui-ci.
 - La présence du SPST n'est pas obligatoire. C'est lui qui le décide en fonction des circonstances.
 - Le ministère du travail a indiqué, dans un questions-réponses, que l'association du SPST peut prendre les formes suivantes :
 - soit en préparant des documents informatifs (prospectus, flyers...) sur le rôle de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle, sur les visites de préreprise et plus largement sur les outils à disposition du salarié en faveur du maintien en emploi ;
 - soit en assistant au rendez -vous lorsque la situation le nécessite.
- Le référent « handicap » désigné dans les entreprises employant au moins 250 personnes peut participer, à la demande du salarié, au rendez-vous de liaison. Le référent est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

2 – LA VISITE DE PREREPRISE

Qu'est-ce que c'est ? La visite de préreprise, organisée par le médecin du travail, à l'initiative du travailleur, du médecin du travail, du médecin traitant ou du médecin-conseil de l'assurance maladie a pour objectif d'anticiper le retour dans l'entreprise du salarié en recommandant notamment la mise en place de mesures d'aménagements et d'adaptations du poste de travail.

PENSEZ-Y !

A noter dans l'agenda
01/03/2025 : date limite de la publication de l'Index égalité (entreprises d'au moins 50 salariés)

Nos prochains événements

Ven 14/02/25 | Café actu | Le point sur votre index égalité
[Informations/s'inscrire – CLIQUEZ ICI](#)

Jeu 24/04/25 | Matinée de l'Actu | L'actualité en droit social
[Informations/s'inscrire – CLIQUEZ ICI](#)



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes



02 99 68 95 96



www.carabin-stierlen-avocats.fr



Suivez-nous !