

## Les congés pour événements familiaux

Naissance, mariage, décès... : lorsque ces événements surviennent, le salarié peut s'absenter pendant une durée de 1 à 4 jours, selon les circonstances. A la demande d'absence adressée à l'employeur, doit être joint une justification (certificat de naissance, de décès,...) de l'événement. Rémunérées, ces absences sont assimilées à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté du salarié et des congés payés.

A noter : Ces journées d'absence sont prises au moment des événements en cause, et pas nécessairement le jour où ils surviennent. Elles sont comptées en jours « ouvrables » (tous les jours sauf les dimanches et jours fériés).

Quels congés pour quelle durée ?

Au titre des congés légaux pour événements familiaux, le salarié peut bénéficier de :

- ✚ 1° Quatre jours pour son mariage (ou, le cas échéant, son remariage) ;
- ✚ 2° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ; ils peuvent se cumuler avec le congé de paternité ou le congé d'adoption ;
- ✚ 3° Deux jours pour le décès d'un enfant ;
- ✚ 4° Deux jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ;
- ✚ 5° Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- ✚ 6° Un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

**La convention collective applicable à l'entreprise peut prévoir des jours de congés supplémentaires.**

Les congés doivent être pris au moment des événements en cause, le jour d'autorisation d'absence ainsi accordé n'ayant pas à être nécessairement

pris le jour de l'évènement le justifiant, mais dans la période entourant cet évènement. Ainsi, par exemple, en cas de mariage d'un enfant, le jour de congé peut être posé pour la date du mariage, mais aussi la veille de cette date ou le lendemain.

### La procédure

Pour bénéficier de l'autorisation d'absence pour un des motifs visés ci-dessus, le salarié doit justifier de la survenance de l'évènement (mariage, naissance, ...) y ouvrant droit. Le code du travail n'imposant aucun formalisme particulier, le salarié peut donc apporter cette justification par tous moyens. Il doit aussi se reporter à sa convention collective car certaines peuvent contenir des dispositions particulières sur ce sujet.