



# Les P'tites INFOS Juridiques

## Mai–Juin 2020

- 1) Congés exceptionnels : que prévoit la loi ?
- 2) Des congés supplémentaires selon votre convention collective

### Congés exceptionnels : à combien de jours avez-vous droit ?

Congés exceptionnels : mariage, enfant malade, déménagement, décès



*Vous allez vous marier ou vous pacser en 2020 ? Vous venez d'apprendre le décès d'un proche ? Vous devez déménager suite à votre récente mutation ? Sachez que le Code du travail prévoit des **jours de congés exceptionnels** pour le décès d'un proche ou mariage etc. Quels sont les **événements familiaux** autorisant votre **absence exceptionnelle** de l'entreprise ? Bénéficiez-vous d'un **maintien de salaire** ? Votre **convention collective** peut-elle prévoir davantage de jours ? Voici tout ce que vous devez savoir sur les congés exceptionnels.*

Dans certaines **situations familiales ou personnelles exceptionnelles**, vous pouvez prétendre à des **congés rémunérés**. Ils sont prévus par la loi, donc applicables à tous. Selon la **convention collective** qui vous est applicable, vous pouvez même bénéficier de **jours supplémentaires** de congés pour ces situations particulières. Découvrez ce à quoi vous pouvez prétendre !

### 1) Congés exceptionnels : que prévoit la loi ?

Le Code du travail prévoit que vous devez bénéficier d'une autorisation d'absence, de congés exceptionnels d'une durée minimale de (1) :

Événements familiaux	Nombre de jours de congés exceptionnels
Congés pour mariage ou PACS du salarié	4 jours
Congés pour mariage d'un enfant	1 jour
Congés pour naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Congés pour décès d'un enfant	5 jours
Congés pour 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	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

Pour bénéficier de ces jours de congés exceptionnels, **aucune condition d'ancienneté** n'est requise. Néanmoins, vous devez être en mesure de **justifier votre situation** en présentant par exemple un certificat de mariage ou de décès.



# Les P'tites INFOS Juridiques

1 à 5 jours rémunérés

Sachez que ces jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent **pas de réduction de votre rémunération** et sont assimilés à des **jours de travail effectif** pour la détermination de la durée du congé payé annuel (2).  
Vous continuez donc à être payé.

## Nouveauté à venir :

Un projet de loi est actuellement en discussion pour permettre à un parent qui vient de perdre son enfant âgé de moins de 25 ans, d'avoir un congé spécifique de **15 jours** composé ainsi :

le **congé pour décès de l'enfant** serait porté à **7 jours ouvrés** (au lieu de 5 actuellement) ;

un **congé de deuil de 8 jours**, à prendre dans un délai d'un an.

Ces 8 jours peuvent être fractionnés (*délai de prévenance de l'employeur de 24 heures avant chaque absence*).

## 2) Des congés supplémentaires selon votre convention collective

En matière de congés exceptionnels, votre **convention collective** ou un accord collectif d'entreprise (ou à défaut, un accord de branche), peut prévoir des **avantages supplémentaires** (congé pour déménagement, congé à l'occasion d'un baptême ou d'une communion...) ou une **durée de congé plus longue** que celle prévue par la loi.

A titre d'exemple, les conventions collectives suivantes offrent :



Convention collective	Les plus de la convention collective
Agences de voyages et de tourisme (3)	<ul style="list-style-type: none"><li>• mariage/PACS d'un descendant direct au 1er degré du salarié ou de son conjoint : 2 jours</li><li>• mariage/PACS d'un ascendant direct au 1er degré du salarié ou de son conjoint : 1 jour</li><li>• naissance et adoption : à partir du deuxième enfant, si le précédent est âgé de moins de 12 ans : 4 jours</li><li>• décès du conjoint, du partenaire de PACS, d'un ascendant direct au 1er degré du salarié ou de son conjoint : 4 jours</li><li>• décès d'un enfant : 6 jours</li><li>• cérémonies confessionnelles et laïques d'un descendant direct au 1er degré du salarié : 1 jour</li><li>• déménagement du salarié : 1 jour/an (sous réserve d'une ancienneté de 1 an)</li><li>• déménagement résultant d'une mutation : 2 jours</li></ul>



# Les P'tites INFOS Juridiques



Convention collective	Les plus de la convention collective
<b>Publicité (cadres ou non cadres) (4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mariage du salarié : 1 semaine</li> <li>• mariage d'un enfant : 2 jours</li> <li>• mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour</li> <li>• naissance : à partir du second enfant : 4 jours</li> <li>• décès du conjoint ou d'un enfant : 1 semaine</li> <li>• décès des grands-parents ou d'un petit-enfant : 2 jours</li> <li>• baptême, communion solennelle ou cérémonie similaire d'un descendant, d'un frère, d'une soeur, d'un neveu, d'une nièce, d'un(e) filleul(e) : 1 jour</li> <li>• déménagement : 1 jour</li> <li>• rentrée scolaire : une demi-journée</li> </ul>
Convention collective	Les plus de la convention collective
<b>Journalistes (5)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mariage du salarié : 1 semaine</li> <li>• déménagement : 2 jours</li> </ul>
Convention collective	Les plus de la convention collective
<b>Banque (6)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mariage ou PACS du salarié : 5 jours ouvrés</li> <li>• décès conjoint ou partenaire de PACS, du conjoint ou du partenaire de PACS d'un enfant : 5 jours</li> </ul>
Convention collective	Les plus de la convention collective
<b>Personnel salarié des cabinets d'avocats (7)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mariage du salarié : 8 jours ouvrés</li> <li>• mariage d'un enfant : 2 jours</li> </ul>

**N'oubliez pas de consulter votre convention collective pour connaître les avantages auxquels vous avez droit !**

Outre les congés pour des événements relevant votre vie privée, des dispositions conventionnelles peuvent également prévoir plus de jours de vacances ou des congés pour ancienneté.

#### Références :

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

(2) Article L3142-2 du Code du travail

(3) Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013) (IDCC n°1710)

(4) Convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955 (IDCC n°86)

(5) Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Étendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988) (IDCC n°1480)

(6) Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000. Étendue par arrêté du 17 novembre 2004 JORF 11 décembre 2004 (IDCC n°2120)

(7) Convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés) du 17 février 1995. Étendue par arrêté du 10 juin 1996 JORF 28 juin 1996 (IDCC n°1850)



# Les P'tites INFOS Juridiques

Info COVID

## Attention, le taux de l'indemnité d'activité partielle va être modifié !

Dans un communiqué de presse du 25 mai 2020, le Ministère du Travail a confirmé que les conditions de prise en charge de l'indemnité d'activité partielle seront revues **au 1er juin 2020**.

L'indemnité d'activité partielle due par l'employeur au salarié ne sera pas modifiée (70 % de la rémunération). En revanche, le remboursement aux entreprises sera révisé à la baisse, puisqu'il devrait passer à **60 % (au lieu de 70 %)** de la rémunération horaire brute de référence, toujours retenue dans la limite de 4,5 SMIC.

Concrètement, hors le cas des secteurs protégés pour lesquels l'indemnisation restera la même (tourisme notamment), les entreprises devront toutes supporter un reste à charge par rapport à l'indemnisation légale des salariés.

Cette mesure sera mise en œuvre et précisée par décret, après l'adoption du 2ème projet de loi d'urgence, en cours d'examen au Parlement.

Ce texte devrait être définitivement adopté début juin 2020.

