

Management

>> Droits du travail

>> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

Les congés pour événements familiaux et **congés parentaux**

>> Planning

Certains événements familiaux donnent droit aux salariés à des congés dont la durée est définie par le Code du travail ou la convention collective. Les modalités varient en fonction de l'événement.

Les salariés peuvent s'absenter, pendant une période définie par le Code du travail ou la convention collective, pour certains événements familiaux. Ces absences sont rémunérées et assimilées à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté et des congés payés. Elles entraînent une suspension du contrat. Des congés parentaux peuvent être pris pour rester avec un enfant ou un parent. Généralement, ces congés ne sont pas rémunérés par l'employeur. Ils se décomptent en jours ouvrés consécutifs (le dimanche et les jours fériés ne sont pas des jours ouvrés).

Les congés pour événements familiaux

La liste de ces événements et leur durée sont définies dans la convention collective du personnel auxiliaire n° 3282 et la convention collective des salariés vétérinaires n° 3332.

Il est précisé que les absences pour événement familial doivent avoir lieu au moment de l'événement ou « *dans un délai raisonnable, moins de trente jours après* ». Cette disposition laisse une certaine souplesse au salarié. Mais si le mariage ou le décès survient en dehors d'une période de travail (par exemple pendant les congés payés), les congés exceptionnels afférents ne sont pas légalement dus.

Bien entendu, tous les salariés sont concernés par les congés pour événements familiaux, que leur contrat soit à durée déterminée, indéterminée, à temps partiel, etc. Il revient au salarié de justifier ces différents événements, d'en informer son employeur, puis de fournir une attestation. Ce n'est pas à l'employeur de prendre l'initiative de l'attribution de ces congés s'ils ne sont pas réclamés.

La convention collective précise en outre qu'« *un jour de plus pourra être accordé selon que les cérémonies ont lieu à plus de 300 km* ».

Congé de paternité

Les nouveaux pères peuvent bénéficier d'un congé pour rester avec leur enfant. Ce congé est de 11 jours calendaires consécutifs et il est porté à 18 jours en cas de naissances multiples. Le congé de paternité doit intervenir dans les 4 mois qui suivent la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer. Si ce dernier est hospitalisé, ce délai peut être reporté à la fin de l'hospitalisation, à la demande du père.

Il est précisé que le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il souhaite prendre son congé et la date de la fin de ce congé.

Pendant le congé de paternité, le contrat de travail est suspendu. Le salaire n'est pas maintenu par l'employeur, mais des indemnités journalières sont versées par la Sécurité sociale. Ce versement

est subordonné à la cessation de toute activité professionnelle dont le caractère effectif requiert une déclaration remise au salarié par l'employeur.

Congé pour enfant malade

En cas de maladie d'un ou plusieurs enfants à charge âgés de moins de 16 ans dont il a la charge, tout salarié peut obtenir, sur justification d'un certificat médical, un congé exceptionnel en qualité de mère, père ou tuteur légal ayant la charge de l'enfant.

La convention collective prévoit que ce congé est limité à 12 jours ouvrables par année civile, mais qu'il peut être porté à 20 jours pour plusieurs enfants. Il donne lieu au versement d'un plein salaire pendant 3 jours par année civile.

Congé parental d'éducation

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout salarié peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant.

Le congé parental d'éducation est un droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise, auquel l'employeur ne peut pas s'opposer. Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé doit avoir un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré. Le bénéficiaire du congé peut, s'il en remplit les conditions, bénéficier du complément de libre choix d'activité servi par la Caisse d'allocations familiales.

- Modalités du congé parental d'éducation

Deux modalités de congé parental existent :

- le congé total, durant lequel le salarié cesse son travail et le contrat de travail est suspendu ;
- le travail à temps partiel : la durée doit être d'au moins 16 heures par semaine. Le salarié peut choisir la durée du travail qui lui convient. En revanche, la répartition des horaires doit être fixée en accord avec l'employeur (à défaut d'accord, cette répartition relève du pouvoir de direction de l'employeur).

- Durée du congé parental d'éducation

Le congé parental a une durée initiale d'un an au maximum. Il peut être prolongé 2 fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser une durée de 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer, ou une durée d'un an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus. À chaque renouvellement, le salarié peut transformer son congé parental en activité à temps partiel ou son activité en temps partiel en congé parental total. Pendant toute la durée du congé parental d'éducation, le salarié ne peut pas exercer une activité professionnelle mais peut éventuellement suivre une formation professionnelle.

- Formalités du congé parental d'éducation

Le salarié doit simplement informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge précisant le point de départ et la durée du congé choisi.

Cette information doit être faite :

- soit un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption ;
- soit deux mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption.

Pour chacun des deux renouvellements, le salarié doit avertir l'employeur un mois avant l'expiration du congé en cours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il doit également l'informer de son intention de transformer le congé parental en période d'activité à temps partiel ou la période d'activité à temps partiel en congé parental.

Une demande motivée doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois au moins avant l'interruption ou la modification du congé. Par ailleurs, le salarié a la possibilité d'écourter son congé parental (congé total ou travail à temps partiel) pour bénéficier d'une action de formation professionnelle.

- Issue du congé parental d'éducation

Le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, le congé parental d'éducation est retenu pour la moitié de sa durée.

Congé pour soutien familial

Un salarié peut bénéficier d'un congé pour s'occuper d'un parent gravement malade. Ce congé est ainsi ouvert à ceux qui interrompent leur activité pour s'occuper d'un parent gravement malade ou handicapé. Sa durée est de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an, pour l'ensemble de sa vie professionnelle. Il garantit au salarié de retrouver son emploi ou un emploi similaire au terme de son absence, mais il ne s'accompagne d'aucune rémunération. ■

*SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.

Congés pour événements familiaux		
	Auxiliaire	Vétérinaire
Déménagement	1 jour	1 jour
Naissance ou adoption	3 jours	3 jours
Mariage du salarié	5 jours	5 jours
Mariage d'un enfant du salarié	2 jours	2 jours
Décès du père ou de la mère	2 jours	2 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	1 jour	2 jours
Décès du beau-père ou de la belle-mère	1 jour	1 jour
Décès d'un enfant	1 semaine	1 semaine
Décès du concubin ou du conjoint (dont pacsé)	1 semaine	1 semaine

Tous les salariés, quel que soit leur type de contrat, sont concernés par ces congés.