

# Congés pour événements familiaux

*Salarié d'un particulier employeur*

Le dispositif légal relatif aux congés pour événements familiaux figure aux articles [L 3142-1](#) à [L 3142-5](#) du Code du travail.

Par [arrêté du 22 mars 2024](#), publié le 3 avril 2024, La ministre du travail, de la santé et des solidarités a étendu les dispositions de [l'avenant n° 4 du 16 octobre 2023](#) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la branche du secteur des salariés du particulier employeur et de l'emploi à domicile ([IDCC 3239](#)). Cet avenant vise à harmoniser la CCN avec les dispositions prévues au Code du Travail en matière de jours de **congé pour événements familiaux**.

Les dispositions de cet avenant sont désormais applicables à tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de ladite convention collective nationale.

Les évènements familiaux visent **des événements heureux ou malheureux** (mariage, décès, etc.) imposant une libération ponctuelle de temps ciblée sur l'évènement.

Lorsque ces évènements familiaux surviennent dans la vie d'un salarié d'un particulier employeur, il bénéficie d'une autorisation d'absence **dont la durée va dépendre de l'évènement** familial concerné.

**Pour quels événements ? Quelles sont les règles applicables ? Comment est rémunéré le salarié d'un particulier employeur ? On vous explique tout...**

➔ **Les dispositions générales (article 48.1.3.1.1 de la CCN)**

Le salarié bénéficie, **sans condition d'ancienneté** et **sur production d'un justificatif**, de congés rémunérés à l'occasion des événements familiaux suivants :

Motif de l'absence	Durée de l'absence
<p>Mariage ou PACS du salarié</p> <p><b>A noter :</b> Ce congé est accordé qu'il s'agisse d'un premier mariage ou d'un remariage</p>	<p><b>4 Jours ouvrables</b></p>
<p>Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un enfant</p> <p><b>A noter :</b> Ce congé n'est pas accordé au conjoint qui n'a pas de lien de parenté direct avec l'enfant qui se marie comme par exemple le mariage d'un enfant de son conjoint</p>	<p><b>1 Jour ouvrable</b></p>
<p>Naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.</p>	<p><b>3 Jours ouvrables</b></p> <p>Ces 3 jours sont <b>pris dans les 15 jours</b> entourant l'évènement.</p> <p>Cette période commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit. Ces jours d'absence bénéficient au père, au conjoint ou au concubin de la mère ou à la personne liée à elle par un Pacs.</p> <p>Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.</p>
<p>Décès d'un enfant</p>	<p><b>12 Jours ouvrables</b></p> <p>La durée du congé <b>est portée à 14 Jours</b> ouvrables dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Décès d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;</li> <li>- Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ;</li> <li>- Décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.</li> </ul>
<p>Décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère (entendu comme le père ou la mère du</p>	<p><b>3 Jours ouvrables</b></p>

conjoint marié du salarié), d'un frère ou d'une sœur du salarié.	
Annnonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez son enfant.	<b>5 Jours ouvrables</b>
Décès d'un descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière petit-enfant), autre que l'enfant.	<b>1 Jour ouvrable</b>
Décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière-grand-parent).	<b>1 Jour ouvrable</b>

Ces journées d'absence sont **décomptées en jour ouvrables**, c'est-à-dire que sont décomptés tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire (le dimanche en général) et les **jours fériés dès lors qu'ils sont habituellement non travaillés** par le salarié.

Dans le cas où l'événement familial oblige le salarié à un **déplacement de plus de 600 kilomètres (aller-retour)**, le particulier employeur doit, s'il lui en fait la demande, lui accorder un **jour ouvrable supplémentaire, non rémunéré**.

➔ *Les dispositions complémentaires (article 48.1.3.1.2 de la CCN)*

En cas de décès d'un enfant ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié, ce dernier a droit à un **congé complémentaire de deuil de 8 jours ouvrables** en cas de décès de :

- Un enfant âgé de moins de 25 ans ;
- Une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Il doit **prendre le congé dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant** dans des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Le congé **peut être fractionné en deux périodes**. Chaque période de congé est d'une durée au moins égale à une journée. Le salarié informe le particulier employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période de congé.

Ce congé **se cumule avec le congé pour décès d'un enfant** visé à l'article 48.1.3.1.1 cité précédemment.

➔ *Quelles sont les règles applicables aux congés pour événements familiaux ?*

Pour pouvoir bénéficier d'un congé pour événement familial, le salarié doit informer son employeur de la **survenance de l'événement** et le **justifier**. **Aucun formalisme n'étant**

**légalement prévu**, le salarié peut donc apporter cette justification par tous moyens (certificat de décès, de mariage, certificat médical, etc.).

Les jours de congés pour événements familiaux **obéissent également aux règles suivantes** :

- Ces jours de congés **doivent être pris** dans une **période raisonnable autour de l'événement** sauf pour le congé de naissance (ce congé de naissance doit être pris, au choix du salarié, soit le jour de la naissance de l'enfant, soit le premier jour ouvrable qui suit).

**A retenir** : Lorsqu'aucun délai n'est précisé, le salarié n'est pas tenu de prendre son jour de congé le jour J de l'événement le justifiant, mais dans la période qui l'entoure **en accord** avec le particulier employeur, dans les **jours qui entourent l'événement**.

- Prendre le congé dans sa **totalité** ;
- **Ne pas déjà être absent** sauf pour le congé de naissance (absence pour congés payés, autre congé pour événement familial).

### à noter!

Si le salarié est en congé **durant la naissance de son enfant**, son congé de naissance et la première partie obligatoire de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant **commencent à la fin de ses congés payés**.

- **Aucune condition d'ancienneté n'a été définie**. Tout salarié d'un particulier employeur, quelle que soit son ancienneté, peut donc bénéficier d'un congé pour événement familial ;
- Ces **jours sont assimilés à du temps de travail effectif** pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté. Leur durée n'impute donc pas celle du congé payé annuel. Ce sont des jours de congés qui s'ajoutent aux jours de congés payés.

### Bon à Savoir!

Le salarié **n'a pas le droit à une indemnité compensatrice** pour les jours d'absence pour **événement familial non pris**.

## ➔ *Quelle rémunération pour le salarié pendant un congé pour événement familial ?*

Le salarié d'un particulier employeur **conserve le bénéfice de sa rémunération** comme s'il avait travaillé. En effet, les congés pour événements familiaux **n'entraînent aucune réduction de la rémunération**.

Toutefois, **concernant le congé de deuil**, le salarié bénéficie, pendant la durée du congé et selon les mêmes conditions, **des indemnités journalières de la Sécurité sociale calculées comme en matière de maternité** (article 48.1.3.1.3 de la CCN).

Si le salarié perçoit les indemnités journalières **directement** du régime de sécurité sociale, il doit fournir, sans délai, au particulier employeur les justificatifs du montant de ces indemnités. Le particulier employeur **maintient alors le salaire sous déduction des indemnités journalières versées**, afin que le salarié **ne subisse aucune perte de salaire** pendant la durée de l'absence

**En aucun cas le salarié ne peut percevoir**, pendant son absence, une indemnisation supérieure au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

**Textes de référence :**

**Convention collective et ses avenants :**

**48.1.3.1. et suivants : Congés pour événements familiaux**

(Modifié par l'avenant n° 4 du 16 octobre 2023, étendu par l'arrêté du 22 mars 2024)

**Pour nous contacter**

01 48 18 88 54

[fessad@unsa.org](mailto:fessad@unsa.org)

21 rue Jules Ferry – 93170 BAGNOLET

<https://unsa-fessad.org/> - <https://www.unsa-spe.org/>

