

Sylvie TRAVERS
04 72 53 72 07
[Lui écrire](#)

Mélanie SCHMITT
04 72 53 72 03
[Lui écrire](#)

RELATIONS SOCIALES ET JURIDIQUES

Octobre 2024

Fiche pratique n°6

Annule et remplace celle de janvier 2024



Fiche pratique n° 6 – Congés pour événements familiaux

Derniers textes intégrés :

- [Accord national textile du 18 juin 2024 relatif au rapprochement de la CCN de l'industrie textile et de CCN des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés](#)
- [Question écrite n° 06253 posée par M. Jean-Michel Arnaud \(des Hautes-Alpes – UC\) publiée dans le JO Sénat du 13/04/2023 – page 2476 et réponse de M. le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion publiée dans le JO Sénat du 07/09/2023 – page 5305](#)
- [Loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.](#)

Lors des événements familiaux, tels que mariage, décès, naissance..., les salariés ont droit, sous certaines conditions, à des jours d'absence, qui, dans les limites ci-après, ne peuvent entraîner une réduction du salaire effectif (heures supplémentaires comprises le cas échéant), sauf pour le cas du congé pour enfant malade qui est un congé non rémunéré.

L'article 9 de la [loi n°2016-1088 du 8 août 2016](#) réécrit les dispositions du code du travail portant sur les congés légaux hors congés payés.

Le Code du Travail ne précise pas à quel moment le congé pour événement familial doit être pris. La Cour de Cassation du 16 décembre 1998 considère que le congé ne doit pas forcément être pris le jour de l'événement le justifiant. Il peut être pris avant ou après l'événement, pendant une période raisonnable.

De plus, la jurisprudence a depuis longtemps énoncé le principe selon lequel, en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, le congé n'est pas dû si l'événement se produit au moment où le salarié est déjà absent de l'entreprise. Dans ce cas, les congés payés ne sont donc pas prolongés de la durée de l'absence pour événement familial, et aucune indemnité compensatrice n'est due au salarié.

Seule exception : lorsque le ou la salarié(e) se marie pendant sa période de congés payés, il a la possibilité de choisir soit :

- de prolonger la durée de ses congés payés, ou
- de percevoir une indemnité complémentaire correspondante (Art 65 G de la CCNIT)

ENNOBLISSEMENT

Pour l'ensemble des salariés, à l'exception des V.R.P. et des travailleurs à domicile, et quelle que soit leur ancienneté.

(loi n°2016-1088 du 8.08.2016 et accord de substitution Ennoblement du 17.08.2016)

- **Mariage**, Pacs du salarié : **5 jours**,
- **Mariage** d'un enfant : 1 jour,
- **Naissance** survenue à son foyer (ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son **adoption** : 3 jours pour chaque.
Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé maternité ; ils peuvent se cumuler avec le congé paternité ou le congé d'adoption,
- **Décès** :
 - o du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 3 jours,
 - o du concubin : 3 jours,
 - o d'un enfant : 12 jours, **(14 jours sous conditions : page 6)**
 - o du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours,
 - o des ascendants et descendants autres que collatéraux et que ceux indiqués ci-dessus : 1 jour,
- Annonce de la survenue d'un **handicap** chez un enfant : **5 jours**.

TEXTILE et sous branche TISSAGE - MOULINAGE – MAILLE
Dont Travailleur A Domicile (TAD)

Pour l'ensemble des salariés, à l'exception des V.R.P.
et quelle que soit leur ancienneté.
(Loi n°2016-1088 du 8.08.2016)

- **Mariage**, Pacs du salarié : **5 jours** (SAUF travailleur à domicile : 4 jours),
- **Mariage** d'un enfant : 1 jour,
- **Naissance** survenue à son foyer (ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son **adoption** : 3 jours pour chaque.
Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé maternité ; ils peuvent se cumuler avec le congé paternité ou le congé d'adoption,
- **Décès** :
 - du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 3 jours,
 - du concubin : 3 jours,
 - d'un enfant : 12 jours, **(14 jours sous conditions : page 6)**
 - du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours,
 - des grands-parents : **uniquement applicable aux adhérents de la Chambre syndicale de la Maille de Roanne et la Région** : 1 jour ou 2 jours si le défunt habite sous le même toit que le salarié (accord du 30/06/1964)
- Annonce de la survenue d'un **handicap** chez un enfant : **5 jours**.

VOILAGE

Pour l'ensemble des salariés, à l'exception des V.R.P. et des travailleurs à domicile, et quelle que soit leur ancienneté.

(loi n°2016-1088 du 8.08.2016 et accord Voilage du 28.11.1975)

- **Mariage du salarié** : 5 jours,
- **Pacs du salarié** : 4 jours,
- **Mariage d'un enfant** : 1 jour,
- **Naissance** survenue à son foyer (ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son **adoption** : 3 jours pour chaque.
Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé maternité ; ils peuvent se cumuler avec le congé paternité ou le congé d'adoption,
- **Décès** :
 - du conjoint : 5 jours + le samedi s'il est travaillé,
 - du partenaire lié par un Pacs : 3 jours
 - du concubin : 3 jours,
 - d'un enfant : 12 jours, (14 jours sous conditions : page 6)
 - du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours,
 - des ascendants et descendants autres que ceux indiqués ci-dessus : 1 jour,
- Annonce de la survenue d'un **handicap** chez un enfant : 5 jours.

Pour les V.R.P.

(loi n°2016-1088 du 8 août 2016 et Article 7 de l'accord national interprofessionnel des V.R.P.)

- **Mariage**, Pacs du salarié : 4 jours,
- **Mariage** d'un enfant : 1 jour (2 jours pour les VRP de plus d'un an d'ancienneté),
- **Naissance** survenue à son foyer (ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son **adoption** : 3 jours pour chaque.
Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé maternité ; ils peuvent se cumuler avec le congé paternité ou le congé d'adoption,
- **Décès** :
 - o du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 3 jours,
 - o du concubin : 3 jours,
 - o d'un enfant : 12 jours, **(14 jours sous conditions : page 6)**
 - o 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 : **5 jours**.

Lorsque la rémunération comporte une partie fixe, celle-ci ne subit pas de réduction du fait de ces jours de congé.

Tous les salariés peuvent également bénéficier d'un

Congé pour enfant malade non rémunéré

enfant unique ou 2 enfants de moins de 16 ans : 3 jours
enfant de moins d'un an : 5 jours
si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans : 5 jours

Remarque : Aucun congé de droit n'est prévu pour le cas de **DEMENAGEMENT**, seul l'article 48 de la Convention Collective Nationale de l'Industrie Textile prévoit cet événement comme une cause d'absence non rémunérée mais dont la durée n'est pas déterminée.

Allongement du congé pour décès d'un enfant

Congé pour décès d'un enfant

Aujourd'hui, les salariés bénéficient d'un congé minimal de 12 jours en cas de décès de leur enfant. **Cette durée est portée à 14 jours ouvrés dans les cas suivants :**

- **L'enfant décédé a moins de 25 ans,**
- **L'enfant décédé, quel que soit son âge, était lui-même parent,**
- **La personne décédée a moins de 25 ans et était à la charge effective et permanente du salarié**

Congé spécifique de deuil

En cas de décès de son enfant **âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours. Ce congé de deuil de 8 jours calendaires s'ajoute aux 14 jours d'absence minimum** autorisée que votre entreprise accorde **pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans**, et peut être pris immédiatement après ces 14 jours, ou séparément. Ce congé peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Partiellement financé par des indemnités journalières de sécurité sociale et couplé à une protection contre la rupture du contrat de travail, le congé de deuil présente un régime spécifique, ce qui explique qu'il est présenté ici séparément des autres congés pour événements familiaux.

Le congé de deuil n'entraîne pas de réduction de la rémunération qui tient compte, le cas échéant, de l'indemnité journalière de sécurité sociale qui doit être perçue par le salarié.

Ce congé de deuil **peut être accordé lorsque l'enfant n'est pas né vivant**, mais a atteint le seuil de viabilité fixé par l'Organisation mondiale de la santé (naissance après 22 semaines d'aménorrhée ou un poids du fœtus de 500 g – Circulaire du 15 décembre 2020 de la Caisse nationale d'assurance maladie).