

Cette fiche est destinée à vous informer sur la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Elle doit être adaptée aux spécificités de votre entreprise et elle ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.

Les jours d'absence pour événements familiaux

Sommaire

1. La liste des jours d'absence pour événements familiaux 2

2. Les modalités de prise de ces jours d'absence 5

- Démarches 5
- Salarié déjà absent au moment de l'évènement 5

3. Le régime des jours d'absence pour événements familiaux 6

- A quel moment le salarié peut-il bénéficier de ces jours d'absence ? 6
- Quel est le mode de décompte de ces jours d'absence ? 6
- Rémunération 7
- Temps de travail 7

4. Difficultés d'interprétation 8

- Un apprenti peut-il bénéficier de ces jours d'absence ? 8
- Le salarié pacsé doit-il recevoir le même traitement que le salarié marié ? 8
- L'article 24 de la CCN n°3241 prévoit un jour d'absence en cas de décès du beau-père ou de la belle-mère. Que doit-on entendre par beau-père et belle-mère ? 8

1. La liste des jours d'absence pour évènements familiaux

L'article 24 « Congés de courtes durée » de la Convention Collective Nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241), **donne droit au salarié à des jours d'absence payés à l'occasion de certains évènements familiaux** (sauf pour le congé pour enfant malade).



Ces jours d'absence doivent être **distingués des congés payés**. Ils n'ont ni le même fondement ni la même nature et sont soumis à un régime différent.

Evènement	Loi	Article 24 CCN n°3241	Ce que vous devez appliquer <i>(disposition la plus favorable au salarié)</i>
Mariage du salarié ayant moins d'un an de présence	4 jours	4 jours	4 jours
Mariage du salarié ayant plus d'un an de présence	4 jours	5 jours	5 jours
Conclusion d'un PACS	4 jours	0 jour	4 jours
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours	3 jours	3 jours
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour	1 jour	1 jour
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours	0 jour	2 jours
Annonce de la survenue d'un cancer ou d'une pathologie chronique et évolutive chez un enfant (1)	10 jours	0 jour	10 jours
Examen professionnel consécutif à une période de formation continue	0 jour	1 jour	1 jour
Journée de préparation à la défense	0 jour	1 jour	1 jour
Décès du conjoint ou du partenaire de PACS	3 jours	4 jours	4 jours
Décès du concubin	3 jours	0 jour	3 jours
Décès d'un enfant de 25 ans et +	12 jours	4 jours	12 jours

Décès d'un enfant de moins de 25 ans	14 jours	0 jour	14 jours
Evènement	Loi « El Khomri »	Article 24 CCN n°3241	Ce que vous devez appliquer <i>(disposition la plus favorable au salarié)</i>
Décès d'un enfant lui-même parent, quel que soit son âge	14 jours	0 jour	14 jours
Congé de deuil d'un enfant ou d'une personne à charge effective et permanente du salarié de moins de 25 ans	8 jours	0 jour	8 jours
Décès du père ou de la mère	3 jours	3 jours	3 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours	1 jour	3 jours
Décès du beau-père ou de la belle-mère	3 jours	1 jour	3 jours
Décès d'un gendre, d'une belle fille, d'un grand-parent, d'un petit-enfant	0 jour	1 jour	1 jour

(1) En pratique cela concerne :

- Les maladies particulièrement coûteuses et nécessitant un traitement long (prises en charge au titre des articles D. 160-4 et R. 160-12 du Code de la Sécurité sociale), comme par exemple la mucoviscidose, le diabète type 1 et type 2, l'épilepsie grave ou tumeur maligne ;
- Les maladies rares répertoriées dans la nomenclature Orphanet ;
- Les allergies sévères donnant lieu à la prescription d'un traitement par voie injectable.



En cas de décès, si le déplacement « aller » comporte plus de 300 kilomètres, le salarié pourra bénéficier d'**1 jour de repos supplémentaire**.

Congé non rémunéré pour enfant malade

L'article 24 de la CCN n°3241 prévoit un congé non rémunéré pour enfant malade.

Tout salarié a le droit de bénéficier de ce congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, constaté par certificat médical, justifiant de la présence indispensable de la mère ou du père et correspondant à la durée notifiée par le certificat médical.

A noter que cette disposition est plus favorable que le Code du travail, qui limite la durée de ce congé à 3 ou 5 jours par an (article L. 1225-61 du Code du travail).

Contrairement aux congés cités dans les tableaux ci-dessous, le congé pour enfant malade **ne donne pas droit à un maintien de rémunération.**

Par conséquent, **vous êtes autorisé à opérer une retenue sur salaire au prorata de la durée d'absence** du salarié en congé pour enfant malade.



Un jour d'absence pour déménagement ?



Ni la CCN n°3241, ni le Code du travail ne prévoit de jour d'absence pour ce motif.

Le salarié doit :

- ∠ **Soit obtenir une autorisation d'absence** (congé payé, congé sans solde ...)
- ∠ **Soit organiser son déménagement pendant son jour de repos** hebdomadaire.

Si le siège social de votre entreprise se situe en Alsace-Moselle, vous devez tenir compte des accords locaux en vigueur dans les départements 57, 67 et 68. En vertu de ces accords, le salarié a le droit à **un jour de congé pour déménagement, comme en témoignent les dispositions ci-dessous.**



A noter que dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles, ces Conventions Collectives pourraient être supprimées. En cas de demande formulée par l'un de vos salariés, nous vous invitons à contacter le service social de la FNH au 01.42.02.17.69.

Convention collective départementale du commerce de détail non alimentaire applicable dans le Bas-Rhin et le Haut-Rhin

Article 21

Des congés spéciaux avec maintien de rémunération sont accordés s'ils sont justifiés dans les cas suivants :

- [...]
- en cas de déménagement : un jour par an

Ces jours seront obligatoirement pris au moment des événements les justifiant et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination des congés annuels.

Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirant bénéficier de ces congés, ce dernier devra en avertir l'employeur quinze jours à l'avance excepté pour une naissance ou un décès.

**Convention collective du commerce de détail du département de la Moselle
(sous réserve de son maintien en vigueur, voir avec la DDTEFP Moselle)**

Article 49

L'employé a le droit à un jour de congé pour déménagement sur présentation de justifications.

2. Les modalités de prise de ces jours d'absence pour évènements familiaux

• Démarches

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un de ces jours d'absence doit :

- ∟ **Vous avertir au moins 15 jours à l'avance**
- ∟ Excepté s'il s'agit d'un décès

Dès lors que le salarié vous en fait la demande selon les formalités prévues ci-dessus (et notamment en vous apportant un justificatif), **vous ne pouvez en aucun cas refuser** de lui accorder l'absence.



Le salarié n'a nullement l'obligation d'utiliser les jours d'absence auxquels il a droit : il s'agit là d'une simple faculté qui lui est offerte. Cependant, **dès lors qu'il ne vous le demande pas, il ne peut demander une indemnité en contrepartie.**

La loi donne la possibilité au salarié de contester votre refus devant le conseil des Prudhommes en « référé », c'est-à-dire devant le « juge de l'urgence » qui donnera, dans un délai raccourci, une décision immédiatement applicable.

• Salarié déjà absent au moment de l'évènement

Lorsque les évènements interviennent pendant une période des congés payés (ou plus généralement pendant une période d'absence), **ils ne donnent pas lieu aux congés pour évènements familiaux.**

Exemple 1

La naissance de l'enfant ne permet pas à la mère, qui se trouve déjà en congé maternité, de bénéficier des 3 jours ouvrés de congé. En pratique, le congé de naissance bénéficie au père.

Exemple 2

Lorsque l'évènement générateur du droit à congé intervient alors que le salarié est en congés payés, le salarié ne bénéficie pas d'un report du congé pour évènements personnels à l'expiration de ses congés payés.

3. Le régime des jours d'absence pour évènements familiaux

• A quel moment le salarié doit-il bénéficier de ces jours d'absence ?

Les jours d'absence rémunérés **ne doivent pas nécessairement être pris le jour de l'évènement générateur** (Soc. 16/12/1998, n°96-43.323). Le droit à absence peut, en effet, être exercé dans une **période raisonnable autour de la date de survenance de l'évènement** générateur du droit.

Exemple

Pour le mariage de son enfant, le salarié n'est pas obligé de bénéficier de son autorisation d'absence le jour même du mariage, mais peut le faire la veille s'il souhaite se consacrer aux préparatifs.

Notez-le : le congé de deuil est pris dans l'année suivant le décès et il peut être fractionné en deux périodes maximum. Chacune de ces périodes doit être d'une durée au moins égale à une journée.

• Quel est le mode de décompte de ces congés ?

Pour les jours d'absence prévus par la convention collective, il s'agit d'un **décompte en jours ouvrés**, c'est-à-dire en journées effectivement travaillées dans l'entreprise à l'exception des jours fériés habituellement non travaillés.

Attention à ne pas retenir uniquement les jours habituellement travaillés par le salarié bénéficiaire du congé : le jour ouvré s'entend au sens collectif.

Illustration

Une entreprise est ouverte du lundi au vendredi. L'un des salariés, qui travaille habituellement du mardi au vendredi, se marie le vendredi. Ayant 3 ans d'ancienneté, il a droit à un congé rémunéré de 5 jours, dont il choisit de bénéficier à compter du jour de son mariage. Le salarié bénéficiera des jours de congés suivants :

- ∠Vendredi
- ∠Lundi
- ∠Mardi
- ∠Mercredi
- ∠Jeudi



Le salarié profitera de son congé :

1. Le vendredi : jour à partir duquel il a choisi de bénéficier des jours de de congés pour évènement familial

2. Le lundi : même s'il ne travaille pas habituellement le lundi, il s'agit d'un jour travaillé dans l'entreprise et donc un jour ouvré
3. Le mardi
4. Le mercredi
5. Le jeudi

Il sera de retour dans l'entreprise le vendredi.

Le salarié a droit à un maintien de salaire pour ses jours habituels de travail, c'est-à-dire :

- ∠ Le vendredi
- ∠ Le mardi
- ∠ Le mercredi
- ∠ Le jeudi

En revanche, il ne pourra prétendre à aucune rémunération au titre du lundi, pourtant décompté comme un jour du congé pour mariage. En effet, comme le salarié ne travaille pas habituellement le lundi, il n'aurait pas non plus été rémunéré s'il n'avait pas été en congé pour évènement familial. Par conséquent, aucun maintien de rémunération ne peut s'appliquer.

Pour les jours prévus par la loi, il s'agit d'un **décompte en jours ouvrables** (tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire - généralement le dimanche - et des jours fériés habituellement non travaillés). Seule l'absence pour décès d'un enfant ou personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans ou d'un enfant lui-même parent, se décompte en jours ouvrés.

• Rémunération

Les jours d'absence sont rémunérés c'est-à-dire que le salarié qui remplit toutes les conditions pour y accéder et qui en bénéficie effectivement ne doit subir **aucune diminution de sa rémunération mensuelle**.

Notez-le : pendant le congé de deuil, le salarié bénéficie d'un maintien de rémunération sous déduction des indemnités journalière de sécurité sociale (IJSS) dues au salarié dans les conditions des IJSS maternité.



Le congé pour enfant malade n'est pas rémunéré.

• Temps de travail

La durée de l'absence est **assimilée à du temps de travail effectif** pour le calcul de la durée des congés payés.

4. Difficultés d'interprétation

• Un apprenti peut-il bénéficier de ces congés ?

Les apprentis bénéficient des mêmes dispositions conventionnelles que les autres salariés (sauf celles incompatibles avec leur statut de jeune en formation).

- ∠ Par conséquent, **l'apprenti peut prétendre au bénéfice des jours de congés pour évènements familiaux**. Dès lors qu'il vous en fait la demande selon les formalités prévues (et notamment en vous apportant un justificatif), vous ne pouvez en aucun cas refuser de lui accorder l'absence.

• Le salarié pacsé doit-il recevoir le même traitement que le salarié marié ?

Attention à **ne pas commettre de discrimination** en raison de la situation de famille. La HALDE a en effet plusieurs fois rappelé qu'il convient d'assimiler le salarié pacsé à un salarié marié dans le cadre des congés de courte durée (Délibération n°2007-366 du 11 février 2008).

- ∠ Par conséquent, nous vous conseillons d'**accorder au salarié qui se pacse le même nombre de jours d'absence qu'en cas de mariage**. En pratique, vous devez accorder à votre salarié de plus d'1 an de présence dans l'entreprise qui se pacse, 5 jours d'absence (parallèlement au salarié de plus d'1 an de présence dans l'entreprise qui se marie).

A noter que pour le salarié de moins d'1 an de présence dans l'entreprise, le nombre de jours d'absences est identique pour le salarié qui se pacse et qui se marie.

• L'article 24 de la CCN n°3241 prévoit un jour de congé en cas de décès du beau-père ou de la belle-mère. Que doit-on entendre par beau-père et belle-mère ?

Selon la Cour de cassation, le **beau-père ou la belle-mère renvoient aux seuls parents du conjoint** et non au conjoint en cas de remariage de la mère ou du père du salarié.

Ainsi, le salarié ne peut exiger une autorisation d'absence pour le décès du second mari de sa mère qui n'avait aucun lien de parenté avec lui (Cass. Soc. 14/03/1985, n°83-43.443).