# DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES RELATIONS SOCIALES

**ND DRHRS 2023.06**

## ABSENCES POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

*Cette note remplace la note interne « Autorisations d'absence pour évènements familiaux » (réf 2017.011) du 30 mai 2017.*

**Définition**

Ce type d'absence permet au salarié de s'absenter afin de participer à un évènement de la vie familiale.
Ces autorisations d'absence concernent **l'ensemble des salariés, toutes filières et collèges confondus sans condition d'ancienneté**.

En cas d'évènements familiaux multiples, tels que des naissances gémellaires, mariages d'enfants, décès de plusieurs membres de la famille, les autorisations d'absence se cumulent.

Ces absences n'ont pas d'impact pour le calcul des droits à congés payés et des droits acquis au titre de l'ancienneté mais elles peuvent avoir un impact sur certaines primes liées à une condition de présence.

**Modalités de prise des absences pour évènements familiaux**

Ces autorisations d'absence doivent faire l'objet d'un justificatif (certificat de naissance, certificat de mariage, certificat de décès, faire-part....) remis au BGP.

**Ces jours d'absence, consécutifs, sont à positionner sur les jours ouvrables (sauf congé paternité) c'est-à-dire tous les jours de la semaine sauf sur le jour de repos hebdomadaire (CH, dimanche ou 2ème ZZREPOS) et les jours fériés.**

Ils doivent être pris sur une **période accolée à l'évènement** (avant et/ou après) et pas nécessairement le jour de l'évènement. Les absences relatives au décès doivent être accolées au jour du décès ou des obsèques.
Les reports de jours EVF ne sont pas autorisés.

**Les jours d'autorisation d'absence pour événements familiaux ne sont pas dus** lorsque le salarié est en congé (tout type de congés) ou en maladie au moment de l'évènement. Il convient donc de ne pas décaler les congés positionnés pour les remplacer par des absences pour évènements familiaux.
Par exception, lorsque le salarié est en congé pour la naissance de son enfant, ce dernier est dû (voir exemple dans la partie congé paternité de la présente note).

**Le salarié doit informer son employeur 24 heures minimum avant de poser une absence pour obsèques.**
**Pour les mariages et PACS, un délai de prévenance de 14 jours doit être respecté.**

| | |
|---|---|
| **ÉMETTEUR** | DRHRS/AS |
| **APPLICATION** | ● Permanente |
| **DIFFUSION** | Équipe de Direction – Ligne Managériale<br>IRP : ● SG ● DS ● RSS ● DP ● Secrétaires CSE et CSSCT |
| **AFFICHAGE** | ○ Oui ● Non |

## 1. Mariage ou Pacs

Le mariage et le Pacs sont 2 événements distincts et les absences qui y sont liées peuvent être cumulées.

- **Mariage ou Pacs du salarié**

Le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence de **5 jours.**

- **Mariage ou Pacs d'un enfant du salarié**

Le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence de **2 jours.**

## 2. Décès

- **Décès d'un enfant**

En cas de décès d'un enfant, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence de **5 jours.**
Cette durée est portée à **7 jours** :

- Lorsque l'enfant décédé est âgé de moins de 25 ans ;
- Lorsque l'enfant décédé (quel que soit son âge) était lui-même parent.

En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, le salarié bénéfice d'une autorisation d'absence supplémentaire, dite **congé de deuil** d'une durée de **8 jours**. Ce congé de deuil s'applique également en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. Il peut être fractionné et doit être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.
Le salarié bénéficie ainsi d'un congé d'une durée totale de 15 jours en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou si l'enfant décédé a lui-même des enfants (7+8).

Le décès d'un enfant mort-né (après un terme de 22 semaines d'aménorrhée ou ayant un poids de 500 g) donne droit au cumul des absences : les 7 jours de décès et les 8 jours de deuil s'ajoutent au congé maternité ainsi qu'aux congés naissance et de paternité et d'accueil de l'enfant.

- **Décès d'un petit-enfant : 2 jours**
- **Décès du père ou de la mère : 4 jours**
- **Décès du grand-père ou de la grand-mère : 2 jours**
- **Décès du conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS : 4 jours**
- **Décès du frère ou de la sœur : 3 jours**
- **Décès d'un demi-frère ou d'une demi-sœur : 2 jours**
- **Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère : 3 jours**

Que le beau-père soit le nouvel époux de la mère du salarié ou le père de l'époux(se) du salarié. / Que la belle-mère soit la nouvelle épouse du père du salarié ou la mère de l'époux(se) du salarié.

Cette autorisation d'absence n'est valable que si le parent du salarié ou le salarié lui-même est marié.

- **Décès de la belle-fille ou du beau-fils : 2 jours**

Que la belle-fille soit l'épouse de l'enfant du salarié ou l'enfant de l'époux(se) du salarié, né d'un précédent mariage. / Que le beau-fils soit l'époux de l'enfant du salarié ou l'enfant de l'époux(se) du salarié, né d'un précédent mariage.

Cette autorisation d'absence n'est valable que si l'enfant du salarié ou le salarié lui-même est marié.

- **Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 2 jours**

Que le beau-frère soit le frère de l'époux(se) du salarié ou l'époux de la sœur ou du frère du salarié. / Que la belle-sœur soit la sœur de l'époux(se) du salarié ou l'épouse du frère ou de la sœur du salarié.

Cette autorisation d'absence n'est valable que si le salarié ou son frère ou sa sœur est marié(e).

➔ *Dans tous les cas où un congé est accordé sous condition de mariage, le justificatif doit être demandé.*

### 3. Annonce d'un handicap, d'un cancer ou d'une pathologie chronique chez l'enfant

Le salarié bénéficie de **2 jours** d'autorisation d'absence en cas d'annonce :

- de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- de la survenue d'un cancer chez l'enfant ;
- de la survenue d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique (liste déterminée par le décret n°2023-215 du 27 mars 2023 - se rapprocher du BGP).

### 4. Naissance ou adoption d'un enfant (hors congé maternité)

- **Congé naissance**

Le salarié qui ne bénéficie pas du congé maternité ou d'adoption bénéficie d'une autorisation d'absence de **3 jours**. En cas de naissances multiples, ce congé se multiplie (2 enfants = 6 jours ; 3 enfants = 9 jours...).

La période du congé pour la naissance commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit (sauf CA en cours).

- **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

La durée de ce congé est de **25 jours calendaires**. Il doit être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Le congé comporte deux périodes distinctes :

• **Une période obligatoire** de 4 jours calendaires prise immédiatement après la naissance de l'enfant, et qui suit donc le congé de naissance de 3 jours ;

• **Une période facultative** de 21 jours calendaires c'est-à-dire au total 25 jours (4 + 21) ;

En cas de naissances multiples : 28 jours calendaires, c'est-à-dire au total 32 jours (4 + 28).

Cette période facultative peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune, à prendre dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant (ou dans les 6 mois qui suivent la fin de son hospitalisation le cas échéant).

- **Congé spécifique en cas d'hospitalisation immédiate du nouveau-né**

Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut s'ajouter un autre congé, indemnisé, d'une durée de 30 jours consécutifs au plus, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant dans des unités de soins spécialisés. L'hospitalisation dès la naissance est caractérisée par l'absence de sortie de l'enfant vers son domicile avant son hospitalisation.

Le congé d'hospitalisation néonatale est pris dans les 4 mois de la naissance de l'enfant et n'est pas fractionnable. Ainsi lorsqu'un nouveau-né est hospitalisé dès sa naissance, l'assuré peut prendre ce congé un, deux ou trois mois après le début de l'hospitalisation et pour la période d'hospitalisation restant à courir, dans la limite de 30 jours calendaires.

Le bénéficiaire de ce congé spécifique est le père, mais aussi le cas échéant, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle.

# Exemples de pointage pour le congé de paternité

Codes pointages (eTemptation et Hastus) :

Congé de naissance : EVF  Congé paternité : PER

- **Pour un salarié en congé paternité**

| L | M | M | J | V | S | | D | L | M | M | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Naissance | EVF | EVF | EVF | PER oblig | | PER oblig | PER oblig | PER oblig | Reprise du travail ou PER accolés | **Si reprise du travail après le 4ème PER, le solde des 21 jours peut être pris dans les 6 mois suivants la naissance (2 périodes de minimum 5 jours)** |

**Congé de naissance** (EVF) de 3 jours débute le jour suivant la naissance dans notre exemple mais peut également démarrer le jour de la naissance.

**Congé de paternité et d'accueil de l'enfant** (PER)

Le salarié peut prendre la totalité de son congé en une fois : congé de naissance de 3 jours ouvrables + première période de congé paternité obligatoire de 4 jours calendaires + seconde période de congé paternité de 21 jours calendaires.

Il peut également prendre le congé de naissance + le congé obligatoire de 4 jours puis :

- immédiatement une fraction d'au moins 5 jours de la seconde partie de son congé, puis l'autre fraction d'au maximum 16 jours calendaires dans un second temps ;
- ou une fraction d'au moins 5 jours de la seconde partie de son congé dans un deuxième temps, et enfin l'autre fraction d'au maximum 16 jours calendaires ;
- ou la totalité des 21 jours restants dans un second temps.

- **Pour un salarié en CA au moment de la naissance**

| M | M | J | V | S | D | L* | M | M | J | V | S | D | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| CA | Naissance | CA | CA | CA | CA | EVF | EVF | EVF | PER oblig | PER oblig | PER Oblig | PER Oblig | **Solde des 21 jours peut être pris dans les 6 mois suivants la naissance (2 périodes de minimum 5 jours)** |

*Reprise théorique du travail après CA

En cas de naissance durant les congés payés d'un salarié (ou durant un congé pour événement familial), l'obligation de mettre le salarié en congé de naissance et de paternité débute à l'issue de cette période de congés (premier jour ouvrable qui suit).

Ce droit à report ne s'applique pas si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié se trouve absent pour un autre motif tel qu'un arrêt maladie.

# Exemples de pointage pour le mariage

- **Pour une autorisation d'absence « Mariage » pour un collaborateur administratif**

| L | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J | V | S | D |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Mariage | | | | | | | | |
| EVF | EVF | EVF | EVF | EVF | | | | | | | | | |
| | | | | | | | EVF | EVF | EVF | EVF | EVF | | |
| | | | EVF | EVF | EVF | | EVF | EVF | | | | | |
| | | | | EVF | EVF | | EVF | EVF | EVF | | | | |

- **Pour une autorisation d'absence « Mariage » pour un collaborateur d'exploitation qui travaille un ou plusieurs jours dans le week-end**

| L | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J | V | S | D |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Mariage | | | | | | | | |
| | EVF | EVF | EVF | EVF (JC) | CH | EVF | | | | | | | |
| | | | | | EVF (JC) | EVF | CH | EVF | EVF | EVF | | | |
| | | | | EVF | EVF | EVF | EVF (JC) | EVF | CH | | | | |
| | | CH | EVF | EVF | EVF | EVF | EVF (JC) | | | | | | |

## SYNTHÈSE DES ABSENCES POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

| | | |
|---|---|---|
| Mariage ou PACS | Mariage du salarié | 5 jours |
| | Mariage de l'enfant du salarié | 2 jours |
| Décès | Enfant | 5 ou 7 jours<br>(8 jours supplémentaires si l'enfant est âgé de moins de 25 ans) |
| | Petit-enfant | 2 jours |
| | Père ou mère | 4 jours |
| | Grand-père ou grand-mère | 2 jours |
| | Conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS | 4 jours |
| | Frère ou sœur | 3 jours |
| | Demi-frère ou demi-sœur | 2 jours |
| | Beau-père ou belle-mère | 3 jours |
| | Beau-fils ou belle-fille | 2 jours |
| | Beau-frère ou belle-sœur | 2 jours |
| Annonce d'un handicap, d'un cancer ou d'une pathologie chronique chez l'enfant | | 2 jours |
| Naissance ou adoption<br>Si naissances multiples | | 3 jours<br>à adapter |

**Florence LEVRINO**
Directrice des Ressources Humaines
et des Relations Sociales