

Absence Exceptionnelle/Congé Familial :

1/ Elles sont autorisées à l'occasion d'évènements familiaux : tels qu'un décès, mariage, naissance.

Tous les salariés peuvent bénéficier de ces congés quelle que soit leur ancienneté.

Ce sont des absences rémunérées, ce sont des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel **Code travail, art. L. 3142-2.**

Le salarié doit adresser à son employeur, une demande de congés, avec justification de l'évènement (certificat de naissance, de décès, etc.).

Le congé peut être pris le jour où l'évènement survient ou dans un délai raisonnable avant ou après l'évènement.

La durée légale minimum du congé varie en fonction de l'évènement :

5 jours pour le décès d'un enfant

Code travail art L : 3142-4

- 4 jours pour le mariage, ou le pacte civil de solidarité (PACS) du salarié.
- 3 jours pour une naissance, ou pour l'arrivée d'un enfant adopté
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin ;
- 3 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur
- 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;

La convention collective, peut prévoir des dispositions plus favorables que la loi.

Les congés pour évènements familiaux : code du travail numérique :



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Lors d'intempérie (tempêtes, inondations fortes chutes de neige...)**, l'absence ou le retard du salarié, ne peut pas être considéré comme une faute, s'il lui est impossible de se rendre au travail (impraticabilité des routes par exemple).

L'employeur n'est pas obligé de rémunérer le temps d'absence du salarié, (sauf convention ou accord collectif plus favorable).

Le montant retenu sur le salaire du salarié doit être strictement proportionnel à la durée de l'absence.

Afin d'éviter une retenue sur salaire, l'employeur peut proposer au salarié de :

-
- Récupérer ses heures d'absence ;
- Passer son absence sur ses jours de réduction du temps de travail (RTT), ou sur ses congés payés.
- Recourir au télétravail.

- **Le Code du travail ne prévoit aucune disposition relative au retard ou à l'absence des salariés le jour de la rentrée scolaire**, contrairement à d'autres événements familiaux (mariage, naissance...) pour lesquels le Code du travail prévoit des congés exceptionnels **cf. supra**

Le retard ou l'absence ce jour-là relève d'une simple tolérance admise de la part de l'employeur.

Si le salarié ne souhaite pas poser une matinée ou une journée de **congé payé ou de RTT** pour accompagner son enfant pour sa première journée d'école, il peut solliciter l'autorisation de son employeur d'arriver **exceptionnellement en retard** ce matin-là, en lui proposant de **rattraper ultérieurement les heures** de travail non effectuées.

Le salarié doit toujours aviser son employeur au moins **48 heures à l'avance (délai de prévenance)**, du retard prévisible **et s'assurer qu'il ne s'y oppose pas**.

Le défaut de prévenance, et l'absence d'acceptation de la part de l'employeur, lui permet de sanctionner son salarié **pour absence injustifiée**.



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La convention collective prévoit-elle un aménagement ?

Les conventions collectives du BTP n'en prévoient pas

Il est cependant important de vérifier s'il n'existe pas : ***un usage d'entreprise ou un accord d'entreprise sur le sujet***.

Certaines conventions collectives autorisent une absence pour cet événement précis, parfois sous conditions (âge de l'enfant ou classe concernée...).

Exemple :

La convention collective des entreprises de propreté et des services associés prévoit une journée pour les pères ou les mères de famille pour la première entrée à l'école.