

## BRANCHE DES FLEURISTES, VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

## DU NOUVEAU DANS LES CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Par Martine Barbier-Gourves, Docteur en droit, Directrice Formation-Social PARTENAIRES Consulting

Le code du travail (art.L.3142-2 et suivants) prévoit un **certain nombre d'événements familiaux ouvrant droit à des congés rémunérés pour le salarié**. Ces congés sont fréquemment complétés ou améliorés par des dispositions conventionnelles. **C'est le cas dans la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers** (article 7-5 de la convention collective nationale).

Ces dispositions conventionnelles ont d'ailleurs été récemment complétées et modifiées par un **avenant signé le 14 octobre 2020 et étendu par arrêté ministériel du 2 avril 2021 (paru au JO du 10/04/21)**. **Le texte apporte non seulement des améliorations au régime initial, mais tient compte également des évolutions législatives intervenues depuis la rédaction première de l'article 7-5 de la convention collective nationale**. Cet article vous présente donc les principales règles à retenir.

### - Quel salarié peut prétendre à un congé pour événement familial ?

**Tout salarié**, quelle que soit la **nature de son contrat de travail** (CDI, CDD, Apprenti, ...) et quelle que soit **sa durée de travail** (temps plein ou temps partiel) **peut prétendre au bénéfice des congés pour événements familiaux**. En outre, **aucune condition d'ancienneté n'est exigée du salarié**.

Nota : **Un stagiaire n'est pas un salarié**. Si le Code de l'éducation prévoit l'application de certaines dispositions du Code du travail au stagiaire, en particulier celles relatives aux congés et autorisations d'absence liés à la maternité, à la paternité et à l'adoption, **cela ne vise pas les dispositions du Code du travail relatives aux congés pour événements familiaux**.

### - Quels événements peuvent ouvrir droit à congé ? Et pour quelle durée ?

1. Le mariage ou la conclusion d'un PACS du salarié ou de la salariée : 5 jours

Notons que ce congé **bénéficie au salarié en cas de mariage ou remariage, lors de la conclusion d'un PACS**. Ces congés familiaux s'appliquent aux **couples de même sexe** depuis le 19 mai 2013, date d'entrée en vigueur de la loi ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe (L. no 2013-404, 17 mai 2013, JO 18 mai). L'article 6-1 du Code civil dispose en effet : «*Le mariage et la filiation adoptive emportent les mêmes effets, droits et obligations reconnus par les lois, à l'exclusion de ceux prévus au titre VII du livre 1er du présent code, que les époux ou les parents soient de sexe différent ou de même sexe.*»

2. Le mariage d'un enfant : 1 jour

Il faut signaler, que le congé pour mariage d'un enfant s'applique également dans l'hypothèse d'un remariage de ce dernier. En revanche, un salarié ne peut exiger un jour de congé pour le mariage d'un enfant de son conjoint avec lequel il n'a pas de lien de parenté directe (*réponse ministérielle n°1858, JO Ass.Nat.Q.16/03/1998*).

3. Naissance ou adoption : 3 jours

En cas de naissance, le salarié bénéficie d'un congé pour chaque naissance survenue au foyer. Toutefois, pour les naissances multiples, le salarié bénéficie d'un seul congé, sauf accord de l'employeur. Ce congé est cumulable avec le congé de paternité et d'accueil ( art.L.1225-35 du

code du travail), mais pas avec le congé de maternité. Ce congé concerne le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS.

En cas d'adoption, signalons que le congé doit être pris au moment de l'arrivée au foyer de l'enfant, (art.L.3142-1 du code du travail). Ce congé est également cumulable avec le congé d'adoption.

4. Décès d'un enfant : 5 jours **OU** 7 jours **si l'enfant est âgé de moins de 25 ans et si quel que soit son âge, l'enfant décédé était lui-même parent, ou s'il s'agit d'une personne décédée de moins de 25 ans dont le salarié avait la charge effective et permanente** (dispositions de la loi n°2020-692 du 8 juin 2020 applicables pour les décès survenus à partir du 01/07/2020)

**À noter** : les salariés subissant le décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans intervenu à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 ont également droit à **un congé spécifique supplémentaire dit «congé de deuil» d'une durée de 8 jours**. Ce congé peut se cumuler avec le congé ci-dessus pour le décès d'un enfant. Il peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant ou de la personne. **Il peut être fractionné** (au moins par fraction d'une journée). Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence. Ce congé est **assimilé à du temps de travail effectif** pour la détermination de la durée des congés payés et entre dans la période de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation. Ce congé spécifique **n'entraîne aucune réduction de la rémunération**, car il est **pris en charge pour partie par la Sécurité sociale** (comme en matière de congé de maternité) et le **complément au titre du maintien de salaire est assuré par l'employeur**. Il convient de noter également que **le salarié bénéficie dans ce contexte d'une période de protection contre le licenciement de 13 semaines suivant le décès de l'enfant, sauf** faute grave du salarié ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger au décès de l'enfant.

5. Décès du conjoint, du partenaire de PACS, du concubin : 4 jours

6. Décès des parents, des beaux-parents, frère et sœur : 3 jours

À cet égard, il faut préciser, que le droit à congé pour décès est accordé dès lors qu'il existe un lien de parenté entre le salarié et la personne décédée. En revanche, le salarié ne pourra pas se prévaloir de cette autorisation d'absence,

par exemple lors du décès du second conjoint de l'un de ses parents.

7. Décès des grands-parents : **1 jour**

8. Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : **2 jours**

Faute de précision des textes sur la notion de handicap, il est encore difficile à ce jour d'en définir le périmètre. On peut toutefois estimer, qu'un diagnostic devrait être établi par un professionnel de santé (généraliste, pédopsychiatre...) pour faire reconnaître le handicap de son enfant.

9. Hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans : **1 jour par an et par enfant**. Il s'agit d'une nouvelle disposition conventionnelle.

10. Déménagement : **1 jour** (dans la limite d'1 fois tous les 2 ans). Cette disposition est propre à la Branche.

11. Appel à la préparation à la Défense : **1 jour pour tout salarié de 16 à 25 ans participant à l'appel**. Cette disposition est particulière à la convention collective.

**À savoir** : ces congés exceptionnels pour événements familiaux peuvent être **majorés**, le cas échéant, d'un **jour supplémentaire pour délai de route**, lorsque le lieu de l'événement se situe à **500 km et plus du lieu de résidence habituel du salarié**. Ce jour supplémentaire est accordé **forfaitairement pour l'aller-retour**.

## Quelles sont les conditions pour prendre ces jours de congés ?

Les conditions sont prévues par le code du travail et la convention collective.

- Il faut bien comprendre que le salarié bénéficie de **plein droit d'une autorisation exceptionnelle d'absence pour les événements familiaux définis ci-dessus**. Néanmoins, même s'il n'a pas à demander le consentement de son employeur, **il doit l'informer de son absence et lui remettre un justificatif de l'événement familial invoqué** (art.L.3142-1 du code du travail). Le plus souvent, il s'agira d'une attestation, par exemples *actes de naissance, mariage, décès ou handicap, hospitalisation, changement de lieu de résidence,...* **La loi n'impose aucune autre formalité**.

**Attention** : l'article L.3142-3 du code du travail précise, qu'en cas de différend, **le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes**, statuant selon la procédure accélérée au fond.

- En tout état de cause, **c'est le salarié qui doit prendre l'initiative de demander à son employeur un congé pour événement familial. Le droit du salarié à des congés pour événements familiaux n'entraîne**

**pas pour lui l'obligation de les prendre**. Ainsi, si le salarié ne les prend pas, l'employeur n'aura pas à le suppléer. **L'avenant à la convention collective du 14/10/2020 étendu** précise par ailleurs, conformément à la jurisprudence, **que si le salarié n'utilise pas le congé pour événement familial prévu, il ne peut pas prétendre, en contrepartie, au versement d'une indemnité compensatrice pour le congé non pris**.

- Selon l'avenant à la convention collective, les jours de congés pour événements familiaux sont des jours ouvrés, c'est-à-dire correspondant à **des jours travaillés dans l'entreprise**.

- Selon la jurisprudence, le jour d'autorisation d'absence accordé n'a pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant mais pendant une période qui doit être raisonnable durant laquelle le jour chômé et rémunéré est accordé. **Le jour d'absence doit donc « entourer » l'événement, sans être trop éloigné**.

**À noter** : Les congés ne sont pas légalement dus lorsque le salarié se trouve déjà absent de l'entreprise pour une raison autre (ex : maladie, congés) lors de la survenue de l'événement. Ainsi, sauf accord plus favorable de l'employeur, un salarié qui se marie pendant ses congés payés ne peut pas prolonger la durée du congé accordé à l'occasion du mariage.

## Quelles sont les incidences de la prise de ces congés ?

Ces congés entraînent **la suspension du contrat de travail du salarié, mais sans réduction de rémunération, puisque ces jours sont payés**. L'avenant du 14 octobre 2020 étendu précise ainsi que *«les absences ainsi autorisées donnent lieu à une indemnité égale au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait effectivement travaillé»*.

Ces congés sont aussi **assimilés à du temps de travail effectif** pour la détermination de la **durée du congé annuel**.

**Important** : La durée des congés pour événements familiaux ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel (art.L.3142-2 du code du travail)

Notons, que ces **congés sont pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires et qu'ils entrent dans le calcul de l'ancienneté du salarié**.

Enfin, signalons que les congés spéciaux pour événements familiaux d'origine conventionnelle (ainsi que les indemnités correspondantes) ne peuvent pas se cumuler avec ceux prévus par la législation en vigueur.



44 rue des Halles  
01320 CHALAMONT



**PRODAF**  
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER  
Syndicat professionnel  
des métiers et services  
de l'animal familial  
17, rue Janssen - 75019 PARIS



FCDS CGT  
Commerce, Distribution, Services  
93514 Montreuil Cedex

Fédération Générale des Travailleurs  
de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs  
et des activités annexes - Force Ouvrière  
15 Av. Victor Hugo 92170 VANVES

Collège "SALARIES"



Fédération des Services CFDT  
Tour Essor - 14, rue Scandicci  
93508 PANTIN Cedex



Fédération des Employés  
et Cadres Force Ouvrière  
28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS



Fédération Syndicale CFTC  
Commerce, services et force de vente  
34, quai de Loire 75019 PARIS



21 Rue Jules Ferry  
93177 BAGNOLET Cedex

## AVENANT CONGÉS ÉVÈNEMENT FAMILIAUX

L'arrêté du 02 avril 2021 a porté extension, à date, de l'avenant du 14 octobre 2020 relatif aux congés pour événements familiaux dans le cadre de notre convention collective. Ainsi les jours de congés pour événements familiaux sont modifiés.  
Pour plus d'informations : [snpcc@snpcc.com](mailto:snpcc@snpcc.com)

## REPRÉSENTATIVITÉ DANS LES BRANCHES

### ORGANISATION DE SALARIÉ(E)S

Les résultats pour notre branche sont dans l'attente de la publication des arrêtés ministériels.

## SENSIBILISATION À LA LUTTE CONTRE L'ARRÊT CARDIAQUE ET AUX GESTES QUI SAUVENT

Un Décret n°2021-462 du 19 Avril 2021 est paru au Journal Officiel du 20 Avril 2021. Ce dernier est pris dans le cadre de l'application de l'article L1237-9-1(\*) du code du travail issue de la loi du 3 juillet 1980 visant à créer le statut de citoyen sauveteur dans la lutte contre l'arrêt cardiaque et sensibiliser aux gestes qui sauvent.

Ainsi la section I du chapitre VII du titre III du livre II de la première partie du code du travail est complétée par deux articles :

#### Article D.1237-2-2 :

Ce nouvel article indique que **l'employeur propose aux salariés, avant leur départ en retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent.**

Le temps consacré à cette sensibilisation **est considérée comme temps de travail et se déroule pendant l'horaire normal de travail.**

Cette sensibilisation doit permettre aux salariés avant leur départ en retraite d'acquérir les compétences nécessaires pour notamment assurer sa propre sécurité et celles de leurs proches.

#### Article D.1237-2-3 :

Cet article prévoit une adaptation de cette sensibilisation en fonction des acquis des salariés liés notamment aux formations et sensibilisation dont ils attestent ou à leur profession

Source : CNAMS - Avril 2021



[www.snpcc.com](http://www.snpcc.com)

## VIE D'ENTREPRISE

### RAPPORT OBSERVATOIRE FINANCEMENT DES ENTREPRISES

Ce rapport s'inscrit dans le cadre de la mission confiée en mai 2020 par Bruno Le Maire à Frédéric Visnovsky, Président de l'Observatoire du financement des entreprises (OFE).

Il propose notamment « **d'étudier la possibilité de mettre en place une médiation bancaire pour les clients professionnels, qui permettrait d'aider à résoudre plus rapidement certains litiges.** L'OFE demande à ce titre à la Fédération bancaire française d'étudier la faisabilité d'un tel projet d'ici à la fin du mois de juin 2021. », répondant ainsi à la **demande de l'U2P de généraliser la médiation bancaire aux clients professionnels.**

Vous trouverez le rapport en lien ci-dessous :

[https://www.economie.gouv.fr/files/files/OFE\\_Services\\_bancaires\\_rapport\\_mars\\_2021.pdf](https://www.economie.gouv.fr/files/files/OFE_Services_bancaires_rapport_mars_2021.pdf)

Source : CNAMS - Mai 2021

