



Note FNTR : Le fractionnement des congés exceptionnels pour événements familiaux en cas de décès d'un proche

1/ Le cadre juridique général

Les congés pour événements familiaux sont prévus par le Code du travail, plus précisément par la [Sous-section 1 : Congés pour événements familiaux \(Articles L3142-1 à L3142-5\)](#)

En l'état actuel du droit, les dispositions législatives ne prévoient rien en matière de fractionnement des congés.

2/ La problématique identifiée par la FNTR

Constat est fait qu'en pratique, il existe des délais d'inhumation et de crémation (24 heures à 14 jours calendaires après le décès, après l'entrée du corps en métropole ou après l'autorisation d'inhumation délivrée par le procureur de la République) qui s'avèrent particulièrement longs.

Le fractionnement des congés pour événements familiaux en cas de décès d'un proche pourrait être utile aux salariés qui sont contraints de prendre ces jours de congés au moment du décès, alors même que l'inhumation ou la crémation ont lieu bien après le décès. Un délai de 10 jours est fréquent.

3/ Proposition de la FNTR

La FNTR propose que les congés prévus au 4° de l'article L.3142-1 (décès d'un enfant, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur), mais également les congés conventionnels prévus pour le décès d'un proche (y compris un ascendant / descendant) par :

- [Article 8 - Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers - annexe I - Légifrance](#)
- [Article 17 - Accord du 27 février 1951 relatif aux employés Annexe II - Légifrance](#)
- [Article 21 - Accord du 30 mars 1951 relatif aux techniciens et agents de maîtrise Annexe III - Légifrance](#)
- [Article 21 - Accord du 30 octobre 1951 relatif aux ingénieurs et cadres - Annexe IV - Légifrance](#)

soient fractionnables.

A) Rédactionnel conventionnel actuel

En dehors des congés de paternité prévus par la loi, des congés exceptionnels payés seront accordés, dans la limite de la perte de salaire effectif, aux employés dans les conditions suivantes :

- mariage de l'intéressé : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- congé de naissance ou d'adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint : 3 jours ;

- décès d'un ascendant ou descendant : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;
- décès de l'un des beaux-parents : 1 jour ;
- stage prémilitaire (au maximum) : 3 jours.

Les jours s'entendent en jours ouvrables habituellement travaillés dans l'entreprise.

Les congés doivent être pris en une seule fois, dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements précités.

B) Proposition rédactionnelle de la FNTR

Les jours s'entendent en jours ouvrables, conformément à l'article L3142-4 du code du travail

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité de l'intéressé : 4 jours
- mariage d'un enfant : 2 jours
- naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours
- Ces congés sont pris en une seule fois, dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements précités.
- arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours

Ce congé est pris en une seule fois, au plus tôt dans les 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant dans le foyer et au plus tard dans les 8 mois suivant la date d'arrivée de l'enfant dans le foyer.

- décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours
- décès d'un enfant : 12 jours
- décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié : 14 jours
- décès d'un ascendant ou descendant : 2 jours

Ces congés peuvent être fractionnés au maximum en 2 périodes, dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements précités.

A NOTER : les éléments surlignés en jaune constituent des références visant à une mise en conformité avec les dispositions du Code du travail.

L'élément surligné en vert constitue un ajout avec la référence à la possibilité de recourir à un fractionnement de ces congés.

Précision : La notion de jours ouvrables *habituellement travaillés* doit être révisée. En effet, l'article L3142-5 du Code du travail prévoit qu'un accord collectif puisse améliorer la durée prévue par l'article L3142-4 du Code du travail, mais non le caractère ouvrable des jours de congés prévus par ce même article.

La formulation légale contraint, en l'état actuel du droit, à ne prévoir que des jours ouvrables (sous réserve d'éventuelles futures dispositions légales fixant un autre cadre).