



Les congés de courte durée Article 24 - CCN n°3241

1. La liste des congés de courte durée	1
2. Les modalités de prise des jours de congés de courte durée	3
➤ Démarches	3
➤ Salarié déjà absent au moment de l'évènement	4
3. Le régime des congés de courte durée	4
➤ A quel moment le salarié doit-il bénéficier de ses congés de courte durée?.....	4
➤ Quel est le mode de décompte des congés de courte durée?	4
➤ Rémunération	5
➤ Temps de travail	5
4. Difficultés d'interprétation.....	5
➤ Un apprenti peut-il bénéficier des congés spéciaux prévus par la CCN n°3241 ?	5
➤ Le salarié pacsé doit-il recevoir le même traitement que le salarié marié ?	5
➤ 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 ?	6

1. La liste des congés de courte durée

Selon l'article 24 de la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241), le salarié a droit à des jours d'absence payés (sauf pour le congé pour enfant malade) à l'occasion de certains événements familiaux ou personnels.

Ces congés de courte durée doivent être distingués des congés payés. Ils n'ont ni le même fondement ni la même nature et sont soumis à un régime différent.

Ces congés sont les suivants :

- mariage du salarié, après 1 an de présence : 5 jours ouvrés

Sans condition d'ancienneté :

- journée de participation de préparation à la défense : un jour ouvré

Pour plus de renseignements sur les congés de courte durée, vous pouvez contacter le service juridique social de la FNH au 01 42 02 17 69 si votre entreprise est à jour de contribution au FNCIP-HT.

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, d'un enfant : 4 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre, d'une belle fille, d'un grand-parent, d'un petit-enfant : 1 jour ouvré ;
- examen professionnel consécutif à une période de formation continue : 1 jour ouvré.

En cas de décès, si le déplacement « aller » comporte plus de trois cents kilomètres, le salarié pourra bénéficier d'un jour de repos supplémentaire.

L'article 24 prévoit également un congé non rémunéré pour enfant malade.

Ainsi, tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de seize 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.

Soulignons que cette disposition est plus favorable que le Code du travail, qui limite la durée de ce congé à trois ou cinq jours par an ((L. 1225-61).

Il faut néanmoins relever que, contrairement aux congés précédemment cités, le congé pour enfant malade ne donne pas droit à un maintien de rémunération. Par conséquent, l'employeur est autorisé à opérer une retenue sur salaire au prorata de la durée d'absence du salarié en congé pour enfant malade.

Cette liste de congés exceptionnels est **limitative**.

→Existe-t-il un congé pour déménagement ?

Non car la liste donnée par la CCN n°3241 ne prévoit pas ce congé. Le Code du Travail ne prévoit pas non plus de jour de congé en cas de déménagement.

Par conséquent, le salarié ne peut pas s'appuyer sur la CCN n°3241 pour obtenir un jour de congé (rémunéré ou non) en justifiant d'un déménagement à opérer.

Le salarié doit obtenir une autorisation d'absence (congé payé, congé sans solde, ...) ou organiser son déménagement pendant son jour de repos hebdomadaire.

Attention : Si le siège social de votre entreprise se situe en Alsace-Moselle, il vous faudra cependant tenir compte des accords locaux en vigueur dans les départements

57, 67 et 68. Or, en vertu de ces accords, le salarié a le droit à un jour de congé pour déménagement, comme en témoignent les dispositions suivantes:

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 avvertir 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.

Il convient également de préciser à toutes fins utiles que la Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (CCN n°3065) prévoit un jour de congé pour le déménagement du salarié (article 46).

Attention donc à bien vérifier que votre entreprise relève de la Convention collective nationale du commerce de détail de l'Habillement et des articles textiles et non de celle des maisons à succursales de vente au détail d'habillement succursalistes.

2. Les modalités de prise des jours de congés de courte durée

➤ Démarches

Le salarié qui est confronté à l'un des événements listés à l'article 24 de la CCN n°3241 et qui entend bénéficier d'un congé de courte durée en avvertit l'employeur au moins 15 jours à l'avance, **excepté s'il s'agit d'un décès.**

L'employeur ne peut y opposer de refus dès lors que le salarié fournit la justification de l'évènement invoqué.

Le salarié n'a nullement l'obligation d'utiliser les jours de congés auxquels il a droit en vertu de l'article 24 : il s'agit là d'une simple faculté qui lui est offerte. Cependant, dès lors qu'il n'en use pas, il ne peut demander une indemnité en contrepartie.

➤ **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 de courte durée.

Exemple 1: lorsque l'évènement générateur du droit à congé exceptionnel intervient alors que le salarié est en congés payés, le salarié ne bénéficie pas d'un report du congé exceptionnel à l'expiration de ses congés payés.

Exemple 2 : 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.

3. Le régime des congés de courte durée

➤ **A quel moment le salarié doit-il bénéficier de ses congés de courte durée?**

Les jours d'absence rémunérés ne doivent pas nécessairement être pris le jour de l'évènement générateur (Soc. 16/12/1998, n°96-43.32 3) Le droit à congé peut en effet être exercé dans une période raisonnable autour de la date de survenance de l'évènement générateur du droit au congé exceptionnel. S'agissant par exemple du mariage d'un enfant, le salarié ne sera pas forcé de disposer de son autorisation d'absence le jour même du mariage, mais pourra en bénéficier la veille, s'il souhaite se consacrer aux préparatifs.

➤ **Quel est le mode de décompte des congés de courte durée?**

Il s'agit d'un décompte en jours ouvrés, c'est-à-dire en journées effectivement travaillées dans l'entreprise.

Attention tout de même 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 trois ans d'ancienneté, il a droit à un congé rémunéré de cinq 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 le vendredi, lundi (car même si le salarié ne

Pour plus de renseignements sur les congés de courte durée, vous pouvez contacter le service juridique social de la FNH au 01 42 02 17 69 si votre entreprise est à jour de contribution au FNCIP-HT.

travaille pas habituellement les lundis, il s'agit d'un jour travaillé dans l'entreprise et donc d'un jour ouvré), mardi, mercredi et jeudi. Son retour s'effectuera alors le vendredi.

Le salarié a droit à un maintien de salaire pour ses jours habituels de travail, c'est-à-dire le vendredi, mardi, mercredi et 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, ne travaillant pas habituellement le lundi, le salarié n'aurait rien perçu au titre de cette journée s'il n'avait pas été en congé exceptionnel. Par conséquent, aucun maintien de salaire ne peut s'appliquer.

➤ **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.

En revanche, 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 des congés spéciaux prévus par la CCN n°3241 ?**

Les apprentis bénéficient des dispositions conventionnelles applicables à l'ensemble des salariés (sauf celles qui seraient incompatibles avec leur statut de jeune en formation). Par conséquent, l'apprenti peut prétendre au bénéfice de l'article 24 de la CCN n°3241, qui prévoit des congés de courte durée.

S'il remplit les conditions pour ce faire (demande appuyée par un justificatif formulée 15 jours avant la journée en question), l'apprenti pourra exiger de disposer d'un ou de plusieurs jours de congé rémunéré (selon l'évènement en cause) et ne donnant lieu à récupération.

➤ **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).

Deux possibilités :

-Soit le salarié pacsé est mentionné expressément comme bénéficiaire du droit à congé : Illustration : le décès du partenaire lié par un PACS est assimilé au décès du conjoint. Aucune difficulté particulière ne se pose alors.

-Soit le cas du salarié marié est uniquement envisagé (mariage, décès du beau-père ou de la belle-mère) et il convient alors de traiter le salarié pacsé de façon identique au salarié marié.

Ainsi, nous vous conseillons d'accorder au salarié qui se pacse le même nombre de jours de congé qu'en cas de mariage.

- **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. Soc. 14/03/1985, n°83-43.443

Arnaud LEGRAND
Juriste en droit social