



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Absence de congé légal pour le décès d'un grand parent

Question écrite n° 24152

Texte de la question

Mme Annaïg Le Meur attire l'attention de Mme la ministre du travail sur l'absence dans la loi de jour de congés accordés à un salarié pour le décès d'un grand parent. En effet, l'article L. 3142-1 du code du travail évoque les différentes situations donnant lieu à un congé pour évènements familiaux à un salarié, tels que le mariage ou le décès d'un membre de la famille. Il s'avère que le décès d'un grand parent ne rentre pas dans les critères retenus. Aussi, s'il n'existe pas de mention particulière dans la convention collective de l'entreprise, celle-ci peut refuser un congé à un salarié pour se rendre aux obsèques d'un grand parent. La non intégration de cet évènement dans la loi peut donc être très préjudiciable pour les salariés amenés à connaître ces tragiques circonstances. Elle la sollicite donc que le décès d'un grand parent soit intégré aux évènements familiaux couverts par l'article L. 3142-1 du code du travail.

Texte de la réponse

La loi ne fixe qu'un nombre minimal de jours et d'évènements ouvrant droit à des congés exceptionnels. L'article 9 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a permis aux partenaires sociaux de négocier collectivement les conditions de mise en œuvre de ces congés tout en garantissant un minimum légal. D'une part, dans les faits, les conventions et accords collectifs aménagent des dispositions plus favorables. A titre d'illustration, la branche de la plasturgie accorde deux jours de congés pour évènements familiaux en cas de décès d'un grand-parent d'un salarié (accord du 21 juin 2017 actualisant l'article 18 des clauses générales de la convention collective nationale du 1er juillet 1960). En outre, même en l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques, un employeur peut toujours accorder une autorisation d'absence exceptionnelle à un salarié. D'autre part, ces jours de congés font l'objet d'un régime juridique spécifique. Il s'agit en effet d'autorisations d'absence qui ne peuvent être refusées par l'employeur si le salarié demandeur en remplit les conditions de bénéfice. En outre, à la différence de certains congés familiaux qui font l'objet d'une indemnisation par la sécurité sociale (à l'instar du congé de paternité et d'accueil de l'enfant) ou qui n'entraînent pas de maintien de rémunération durant l'absence du salarié concerné (à l'instar du congé pour enfant malade), la loi oblige l'employeur à maintenir la rémunération du salarié durant les jours d'absence pour évènements familiaux prévus par les articles L. 3142-1 à L. 3142-5 du code du travail. Ces absences sont également assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés. Ainsi, le dialogue social peut permettre d'adapter ces congés tant aux besoins des salariés qu'à la réalité économique des entreprises, dans un souci d'équilibre. Enfin, selon le baromètre de l'observatoire de la qualité de vie en entreprise, si en 2008, 75% des salariés considéraient que leur employeur ne leur permettait pas de concilier suffisamment leurs vies professionnelle et personnelle, ce pourcentage a diminué pour atteindre 60% en 2018.

Données clés

Auteur : [Mme Annaïg Le Meur](#)

Circonscription : Finistère (1^{re} circonscription) - La République en Marche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 24152

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : [Travail](#)

Ministère attributaire : [Travail, emploi et insertion](#)

Date(s) clée(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 6 janvier 2020

Question publiée au JO le : [29 octobre 2019](#), page 9566

Réponse publiée au JO le : [16 mars 2021](#), page 2418