



## → Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

### Congés pour événements familiaux - article 9

Pour certains événements familiaux, les salariés ont droit à des jours de congés. Leur durée est déterminée par accord d'entreprise ou, à défaut par accord de branche, et la loi du 8 août 2016 apporte à l'article 9 certaines modifications d'ordre public, applicables depuis le 10 août 2016. Le tableau ci-dessous récapitule les changements intervenus : dessous récapitule les changements intervenus :

#### Durée des congés familiaux

	Jusqu'au 9 août 2016	Depuis le 10 août 2016
Décès d'un enfant	2 jours	5 jours
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	1 jour	3 jours
Décès du conjoint ou du partenaire pacsé	2 jours	3 jours
Décès du concubin	<b>Non prévu</b>	3 jours
Mariage du salarié (ou conclusion d'un PACS)	4 jours (sans changement)	
Mariage d'un enfant	1 jour (sans changement)	
Naissance ou arrivée d'un enfant adopté	3 jours (sans changement)	
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	<b>Non prévu</b>	2 jours

Ces durées sont des **durées minimales**, en deçà desquelles il n'est pas possible de descendre, y compris par accord collectif. De plus, ces congés ne doivent entraîner **aucune réduction de la rémunération** et sont **assimilés à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés**.

### JURISPRUDENCES

→ Cass. soc., 14 septembre 2016, n° 14-21654

#### Heures complémentaires – initiative du salarié

Il n'appartient pas au salarié à temps partiel de prendre l'initiative d'effectuer des heures complémentaires, qui plus est lorsqu'elles ne sont pas nécessaires à la réalisation des tâches qui lui étaient confiées.

Une salariée à temps partiel licenciée pour faute grave réclamait en justice notamment le **paiement d'heures complémentaires** au titre de la rénovation d'un bureau. La salariée se prévalait de l'**accord implicite de l'employeur** à l'accomplissement des heures complémentaires, ce qui suffisait selon elle à en obtenir le paiement. Elle rappelait que la **rénovation du bureau avait été effectuée en dehors de son temps de travail**, et qu'elle avait refusé l'aide de collègues (la salariée s'estimait seule capable pour cette rénovation), ce qui permettait de prouver que ces heures complémentaires avaient été accomplies avec l'accord au moins implicite de l'employeur.

La jurisprudence sur le paiement des heures supplémentaires suppose qu'elles aient été effectuées avec l'**accord au moins implicite de l'employeur** ou qu'elles soient la **conséquence de la quantité ou de la nature du travail demandé au salarié**. De plus, l'**absence d'autorisation préalable n'exclut pas en soi un accord tacite de l'employeur** à l'accomplissement d'heures supplémentaires.

En toute logique, la **solution est la même en matière d'heures complémentaires**.

La Cour de cassation approuve la cour d'appel, qui avait rejeté les demandes de la salariée après avoir constaté que **les heures complémentaires avaient été réalisées par la salariée sans l'accord de l'employeur et n'étaient pas nécessaires à la réalisation des tâches qui lui étaient confiées**. Dès lors, la salariée ne pouvait prétendre à **aucune rémunération d'heures complémentaires**.



PRESTANIMALIA  
CHAMBRE NATIONALE DES PRESTATAIRES ANIMALIERS

