

Avenant n° 02-26 du 5 mai 2026 relatif aux congés

NOR : ASET2650543M

IDCC : 1261

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAS FO ;

USPAOC CGT ;

CFDT FNSSSSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au regard des évolutions législatives et dans un souci de conformité avec le code du travail ainsi qu'avec les réalités sociétales, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial proposent l'adaptation des articles 1.2 et 4 du chapitre VI de la convention collective nationale.

Article 1^{er} | Cadre juridique

Le présent avenant a pour objet de réviser les articles 1.2 « Périodes assimilées à travail effectif ouvrant droit aux congés » et 4 « Congés familiaux et exceptionnels » du chapitre VI « Congés » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial.

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, les dispositions relatives aux congés, notamment pour événements familiaux, au sein de la branche professionnelle, s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de

salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir « congés », ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux rappellent que tous les employeurs doivent garantir les mêmes avantages sociaux entre les femmes et les hommes ainsi qu'une égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale. Si un écart non justifié est constaté, l'employeur doit mettre en place toutes les mesures permettant de le supprimer.

Article 4 | Modification de l'article 4 du chapitre VI « Congés »

L'article 4 intitulé « Congés familiaux et exceptionnels » du chapitre VI « Congés » de la convention collective des acteurs du lien social et familial est modifié comme suit :

« Article 4 | Congés familiaux et exceptionnels

Le présent article s'applique sous réserve du respect des dispositions plus favorables, de droit local, qui seraient prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

4.1. Congés pour événements familiaux et exceptionnels

Des congés rémunérés exceptionnels sont accordés sur présentation d'un justificatif, à l'ensemble du personnel, à l'occasion de l'évènement, dans les cas listés par le présent article.

Pour les congés familiaux attachés à une situation d'alliance, c'est-à-dire en lien avec le conjoint, partenaire de pacte civil de solidarité ou concubin du salarié (situation visée par les termes beaux-parents, belle-sœur ou beau-frère du présent article), la situation devra être attestée par le salarié dans le respect du cadre suivant :

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié non séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable à condition qu'elle soit transcrite à l'État civil), et non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée ou par convention enregistrée chez un notaire.

Le concubinage est considéré comme notoire au sens de l'article 515-8 du code civil et permanent dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union – aucune durée n'est exigée dans cette situation,
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune.

Le partenaire de pacte civil de solidarité correspond aux personnes ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) prévu aux articles 515-1 et suivants du code civil.

– Mariage du salarié : cinq jours ouvrés.

– Signature d'un pacte civil de solidarité : cinq jours ouvrés.

Sur une période de 12 mois consécutifs, un même salarié ne pourra pas cumuler la prise des congés pour signature d'un pacte civil de solidarité et pour mariage.

– Mariage d'un enfant : deux jours ouvrés.

– Mariage d'un frère, d'une sœur : un jour ouvré.

– Mariage du père et/ou de la mère du salarié : un jour ouvré.

- Naissance ou adoption d'un enfant, dans les conditions prévues par l'article L. 3142-1 du code du travail : trois jours ouvrés.
- Décès du conjoint, partenaire du pacte civil de solidarité, concubin : cinq jours ouvrés.
- Décès d'un enfant du salarié, quel que soit l'âge de l'enfant : 14 jours ouvrés.
- Décès d'un grand parent en ligne directe : deux jours ouvrés.
- Décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille : deux jours ouvrés.
- Décès du père, de la mère, d'un des beaux-parents : quatre jours ouvrés.
- Décès d'un frère, d'une sœur : trois jours ouvrés.
- Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur : deux jours ouvrés.
- Déménagement : un jour ouvré.
- Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant du salarié : cinq jours ouvrés.
- Participation à la journée défense et citoyenneté : un jour ouvré.

Ces congés sont pris lors de l'événement. Ils ne peuvent être différés que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Selon les circonstances, d'autres situations peuvent donner lieu à congé exceptionnel, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Ces congés ne viennent pas en déduction des congés payés prévus par ailleurs.

En cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans, le salarié bénéficie également d'un congé deuil de 8 jours calendaires, dans les conditions prévues par l'article L. 3142-1-1 du code du travail et l'article L. 331-9 du code de la sécurité sociale.

4.2. Congés pour soutien familial

Les salariés de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial bénéficient sans condition d'ancienneté de jours de congés pour soutien familial rémunérés dans les situations et conditions visées aux articles 4.2.1 et 4.2.2 ci-après.

Il est par ailleurs rappelé que les salariés peuvent bénéficier, dans le respect du cadre légal et réglementaire en vigueur, des congés suivants prévus par le code du travail : congé de proche aidant (articles L. 3142-16 et suivants du code du travail), congé de solidarité familiale (articles L. 3142-6 et suivants du code du travail), congé de présence parentale (articles L. 1225-62 et suivants du code du travail).

4.2.1. Congés pour enfant malade

Dans le cas de maladie d'un enfant de moins de seize ans, à la charge effective et permanente du salarié, et sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence de la mère, du père ou de la personne qui a la charge habituelle de l'enfant, des congés exceptionnels rémunérés sont accordés au salarié concerné.

Le salarié doit fournir un justificatif dans les 48 heures.

Ces congés cumulés ne peuvent dépasser annuellement de date à date la limite maximum de sept jours ouvrés par salarié, quel que soit le nombre d'enfants à charge. Ce cumul peut être porté à 10 jours ouvrés lorsque le salarié concerné ne prend pas, au cours de la même année de référence, les jours de congés prévus par l'article 4.2.2.

Ces jours ne pourront pas être posés simultanément par les deux parents travaillant au sein de la même entreprise.

Dans le cas de maladie d'un enfant de moins de 20 ans en situation de handicap et sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence de la mère, du père ou de la personne qui a la charge habituelle de l'enfant, 5 jours ouvrés de congés exceptionnels supplémentaires rémunérés sont accordés aux salariés précédemment nommés. Pour bénéficier de ces 5 jours de congés exceptionnels supplémentaires, la situation de handicap de l'enfant doit avoir été déclarée et reconnue par la maison départementale pour les personnes handicapées (MDPH) et le salarié en attester auprès de son employeur par la présentation d'un justificatif.

4.2.2. Congé pour un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie

Des congés exceptionnels rémunérés sont accordés au salarié en cas de maladie ou situation de dépendance d'un membre de sa famille avec lequel il entretient des liens étroits et stables. Ces congés peuvent être utilisés pour accompagner l'un des proches suivants du salarié en situation de handicap ou en perte d'autonomie, sur présentation d'un justificatif attestant de la situation et de la nécessité de la présence du salarié à ses côtés :

- son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité au sens de l'article 4.1 ;
- son enfant dont il assume la charge au regard de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- son ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 2^e degré, à savoir : parent, frère, sœur, grands-parents et petits-enfants du salarié.

Le salarié doit fournir un justificatif dans les 48 heures.

Ces congés cumulés ne peuvent dépasser annuellement de date à date la limite maximum de trois jours ouvrés par salarié, quel que soit le nombre de proches aidés.

Afin de bénéficier de ces jours de congé, le salarié doit en faire la demande au moins sept jours calendaires avant le début du congé. D'un commun accord, ce délai de prévenance peut être réduit. En cas d'accident, ce délai de prévenance peut être annulé sur présentation d'un justificatif médical.

4.3. Don de jours de repos

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au bénéfice d'un autre salarié, dans les conditions prévues par les articles L. 1225-65-1 (pour un salarié en charge d'un enfant gravement malade) et L. 3142-25-1 (pour un salarié proche aidant) du code du travail. »

Article 5 | *Modification de l'article 1.2 du chapitre VI « Congés »*

L'article 1.2 intitulé « Périodes assimilées au travail effectif ouvrant droit aux congés » du chapitre VI « Congés » de la convention collective des acteurs du lien social et familial est remplacé par la rédaction suivante :

« Article 1.2 | *Périodes assimilées au travail effectif pour ouvrir droit aux congés payés*

En application des dispositions légales en vigueur, un certain nombre d'absences du salarié sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés acquis. Sont notamment visés dans ce cadre :

- les périodes de congés payés ;
- les arrêts maladie reconnus par la sécurité sociale, dans les conditions légales (art. L. 3141-5-1 du code du travail), soit à hauteur de 1,66 jour ouvré de congé payé

- acquis par mois d'absence, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de 20 jours ouvrés par période de référence ;
- les congés conventionnels rémunérés prévus par les articles 4.1, 4.2.1 et 4.2.2 du présent chapitre ;
 - les absences pour congé maternité, congé paternité et d'accueil de l'enfant, et congé d'adoption conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
 - les périodes d'arrêt pour cause d'accidents du travail, de maladie professionnelle ;
 - les absences liées à la formation professionnelle conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
 - les périodes de repos compensateur ainsi que les jours de réduction du temps de travail prévus conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
 - les périodes d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires liés à l'état de grossesse ou prévus dans le cadre d'un parcours d'assistance médicale à la procréation ;
 - les absences dues à l'exercice des mandats syndicaux conformément aux dispositions légales, réglementaires et de la convention collective ;
 - les périodes de congés pour formation économie, sociale, environnementale et syndicale ;
 - les absences autorisées pour participation aux commissions paritaires nationales et régionales, dans les conditions prévues par l'article 2 du préambule de la présente convention collective ;
 - les temps passés en heure d'information syndicale conformément à l'article 1.2.8 du chapitre 1 de la convention collective ;
 - les périodes liées à l'exercice de missions extérieures à l'entreprise, suivant le cadre légal et réglementaire applicable, tels que par exemple :
 - le temps passé à l'exercice d'un mandat de conseiller prud'homme ;
 - les absences autorisées pour participation aux instances paritaires de l'OPCO ;
 - la journée de défense et de citoyenneté, ainsi que les périodes militaires obligatoires ;
 - les autorisations d'absence pour les candidats à une fonction parlementaire ou les élus locaux (conseillers municipaux, départementaux et régionaux) ;
 - la participation aux séances du conseil de l'ordre pour les professionnels concernés qui en sont membres (notamment, conseil de l'ordre infirmier).

Les congés payés acquis sur ces différentes périodes d'absence sont pris suivant les conditions et délais prévus par les dispositions légales et conventionnelles applicables. »

Article 6 | *Suppression des références légales figurant dans les articles 1.1 et 5 du chapitre VI « Congés »*

Les références aux articles L. 223-2 et L. 122-28 et suivants du code du travail figurant respectivement à l'article 1.1 « Droit aux congés » et 5 « Congé parental » du chapitre VI « Congés » de la convention collective des acteurs du lien social et familial sont supprimées.

Article 7 | *Révision*

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales.

Article 8 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, du plein emploi et de l'insertion. Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension.

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 5 mai 2026.

(Suivent les signatures.)