

2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge !

Publié par Claire Machureau et Marion Lepigeon-Olivieri ,cabinet Laude Esquier Champey le 13 juil. 2022 | Mis à jour le 20 juil. 2022 à 18:12



Passé inaperçu pour bon nombre de DRH et de services paye, l'article L. 3141-8 du Code du travail, modifié par la loi du 8/08/2016, instaure pourtant pour certains salariés un congé supplémentaire, pouvant aller jusqu'à 2 jours par enfant à charge : un réel progrès pour les salariés bénéficiaires.

Depuis 1973, le Code du travail prévoyait **uniquement pour les femmes** 1 ou 2 jours de congés payés **supplémentaires par enfant à charge** selon que le congé légal excédait ou non 6 jours.

Une réelle évolution sociétale !

L'enfant à charge était l'enfant vivant au foyer âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

En 2011, la Cour de cassation a jugé que cette disposition était **discriminatoire**. Cette disposition visant en effet uniquement à favoriser la présence auprès d'un enfant, elle devait donc pouvoir bénéficier également aux hommes (1).

C'est seulement en 2016 que loi est venue corriger cette inégalité en modifiant l'article L. 3141-8 du Code travail.

2 jours supplémentaires, oui mais à quelles conditions ?

Un enfant à charge est considéré comme tel lorsqu'il vit au foyer et qu'il est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. Le nouvel article L. 3141-8 du Code du

travail présente également un ajout notable puisqu'aucune condition d'âge n'est exigée pour l'enfant en situation de handicap vivant au foyer du salarié concerné.

À noter également : peu importe la nature du lien de parenté entre l'enfant et le salarié concerné !

Plus précisément, deux situations doivent être distinguées

Celle des salariés âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente

Le salarié concerné, s'il a acquis moins de 6 jours de congés payés légaux, a droit, à 1 jour de congé payé supplémentaire par enfant à charge. En revanche s'il a acquis plus de 6 jours, il a le droit à 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge.

Celle des salariés âgés de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente

Dans cette hypothèse, le salarié concerné a droit à 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge sans toutefois que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder 30 jours ouvrables.

Cette disposition s'avère donc intéressante seulement pour une **catégorie restreinte de salariés** tels que ceux **entrant dans les effectifs en cours d'année**, ceux ayant été **en arrêt maladie non professionnelle** ou ayant **bénéficié d'un congé sans solde**, puisque ces salariés ne pourront pas bénéficier d'un congé annuel complet (30 jours ouvrables).

Et en pratique ?

Cas n°1

(hypothèse en pratique très peu probable)

Le salarié âgé de **moins de 21 ans a 3 enfants à charge**. Il fait partie de la société depuis le 1er février et souhaite poser 3 jours de congés payés en juin de la même année. Il a acquis 10 jours de congés payés. Son congé légal excède donc 6 jours. Lorsqu'il posera ses 3 jours en juin, il pourra en fait bénéficier de 9 jours de congés payés au total (dont 6 jours de congés supplémentaires).

Au contraire, dans l'hypothèse où ce même salarié souhaiterait poser 3 jours de congés payés en avril, il n'aura acquis que 5 jours de congés. Son congé légal n'excèdera donc pas 6 jours. Il ne bénéficiera alors que d'**un jour de congé payé supplémentaire par enfant à charge**. Ainsi, lorsqu'il posera ses 3 jours en avril, il pourra en réalité bénéficier de 6 jours de congés payés au total (dont 3 jours de congés supplémentaires).

Cas n° 2

Le salarié est âgé de plus de 21 ans, a 4 enfants à charge et **intègre l'entreprise** le 1^{er} septembre. Il souhaite prendre 10 jours de congés en novembre. Il n'aura cependant acquis que 5 jours de congés payés. Néanmoins, grâce aux dispositions légales précitées, .

Pensez-y ...

Une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables relatives aux congés ayant le même objet. En cas de doute, ce sera au juge de trancher et de déterminer le dispositif le plus favorable entre le légal et le conventionnel. (*voir notamment CA de Poitiers, 10 septembre 2020, n°18/03629*).

Pour aller plus loin



Claire Machureau, associée en charge du département droit social du cabinet Laude Esquier Champey. Claire est membre d'Avosial et intervient majoritairement en contentieux dans le domaine du droit du travail



Marion Lepigeon-Olivieri, avocate collaboratrice, cabinet Laude Esquier Champey

(1)(Cass. Soc. 4 mai 2011 n°09-72.206)