

Guide pratique

LES CONGÉS PAYÉS & CONGÉS SPÉCIAUX



DIS-MOI MON DROIT



FICHE 1 LES CONGÉS PAYÉS ET RTT

FICHE 2 LES CONGÉS EN CAS DE MALADIE

FICHE 3 LES CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

FICHE 4 LES CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS PROFESSIONNELS

FICHE 5 LES CONGES POUR MOTIFS PERSONNELS

FICHE 6 LES CONGES LIÉS À UNE FORMATION

FICHE 7 LES CONGES POUR CATASTROPHE NATURELLE

FICHE 1

LES CONGÉS PAYÉS ET RTT

Tous les salariés bénéficient d'un droit aux **congés payés** peu importe leur emploi, leur qualification, leur rémunération et leur temps ou horaires de travail. Les **RTT** (réduction du temps de travail) sont des dispositifs qui permettent de se voir attribuer des journées ou demi-journées de repos à la condition de travailler **plus de 35 heures** par semaine.



→ Quelle est la différence entre congés payés et RTT ?

	CONGÉS PAYÉS	RTT
De combien de jours puis-je bénéficier?	<p>En travaillant à temps plein vous bénéficiez de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit pour une année complète un total de 30 jours (5 semaines). Il est possible que la convention collective, qu'un accord de branche ou d'entreprise prévoit des méthodes de calcul plus favorables.</p> <p>Vous pouvez bénéficier de jours de congés supplémentaires par le biais de la convention collective. Pour les salariés de plus de 21 ans deux jours supplémentaires vous sont attribués par enfant à charge dans la limite de 30 jours (congés annuels et congés supplémentaires cumulés). Pour les salariés de moins de 21 ans ont droit à 30 jours de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés).</p>	<p>Le nombre de jours de RTT ainsi que la possibilité de les cumuler (soit par forfait annuel soit au fur et à mesure que les heures de RTT sont accumulées) sont fixés par accord d'entreprise. Les heures de RTT accumulées correspondent au nombre d'heures travaillées entre 35 heures et 39 heures.</p> <p><i>Par exemple : Un salarié travaillant 39 heures cumule 4 heures de RTT par semaine (soit 16 heures de RTT par mois/2 jours et 2 heures de RTT par semaine).</i></p> <p>Attention ! Pour les salariés à temps partiel seuls ceux dont le temps partiel est calculé en pourcentage de la durée légale du travail peuvent bénéficier de jours de RTT.</p>
Comment sont-ils rémunérés?	<p>Pendant vos congés payés vous recevez une indemnité de congés payés. Celle-ci est égale soit à 1/10e de votre rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence (du premier juin au 31 mai), soit à la rémunération que vous auriez perçue si vous aviez continué à travailler.</p>	<p>Pendant les jours de RTT vous êtes rémunéré de façon habituelle comme si vous aviez travaillé. Les RTT non pris ne pourront pas être reportés mais si la convention collective le prévoit ils pourront être crédités sur votre compte épargne-temps ou donnés à un collègue.</p>



FICHE 1

LES CONGÉS PAYÉS ET RTT



→ Quand puis-je poser mes congés ?

Le **congé principal** doit être posé entre le 1er mai et le 31 octobre (sauf dispositions conventionnelles contraires). Il ne peut pas être inférieur à **12 jours** ouvrables et ne peut pas être supérieur à **24 jours** consécutifs. Il est possible de le prendre dès l'embauche. La date des départs en congé doit vous être communiquée au moins **1 mois** à l'avance. L'ordre des départs dans l'entreprise tient compte de la situation familiale, de l'ancienneté et des autres activités salariées (sauf autres critères précisés dans la convention collective applicable).

→ Peuvent-ils être imposés par l'employeur ?

L'employeur dispose d'un **pouvoir de direction** qui lui permet d'imposer la prise de congés (jamais plus de 4 semaines en une fois) s'il respecte un **délai de prévenance** d'un mois (sauf circonstances exceptionnelles).

Bon à savoir : Les époux ou partenaires unis par un pacs ont le droit de prendre leurs congés payés simultanément.

→ Est-il possible de travailler pour un autre employeur pendant les jours de congés ?

Il est **interdit** de travailler pour un autre employeur pendant ses congés payés. Vous pouvez être poursuivi par le maire ou le préfet pour être condamné à verser des dommages et intérêts à l'assurance chômage ou être licencié par l'employeur pour faute grave pour manquement au devoir de loyauté. La seule exception étant la possibilité d'être embauché pour les vendanges en contrat saisonnier.



FICHE 1

LES CONGÉS PAYÉS ET RTT

→ Et si je ne pose pas mes jours de congés ?

Les congés non pris durant la période de prise des congés peuvent être reportés avec l'accord de l'employeur et du salarié. Il n'est pas possible d'imposer le report à l'un ou l'autre. Si le report est refusé **les congés non pris sont perdus**. Ils sont indemnisés seulement si le salarié n'a pas pu les poser du fait de l'employeur. Un accord collectif peut prévoir le report des congés jusqu'à l'année suivante.

→ Suis-je rémunéré pendant mes congés ?

Pendant vos congés payés, vous recevez une **indemnité de congés payés**. Celle-ci est égale soit à 1/10e de votre rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence (**du premier juin au 31 mai**), soit à la rémunération que vous auriez perçue si vous aviez continué à travailler. C'est le calcul le plus avantageux des deux qui est retenu.

→ Et si je tombe malade pendant mes congés ?

Si vous tombez malade pendant vos congés **vous reprenez le travail à la date prévue** (ou à la fin de l'arrêt de travail) sans pouvoir exiger un report des congés. Il est possible de cumuler les indemnités journalières de maladie de la Sécurité sociale avec les indemnités de congés payés.

Si vous tombez malade avant, au moment du départ en congé, vous pouvez demander le **report** de vos congés lorsque l'arrêt de travail prend fin avant la fin du congé payé.

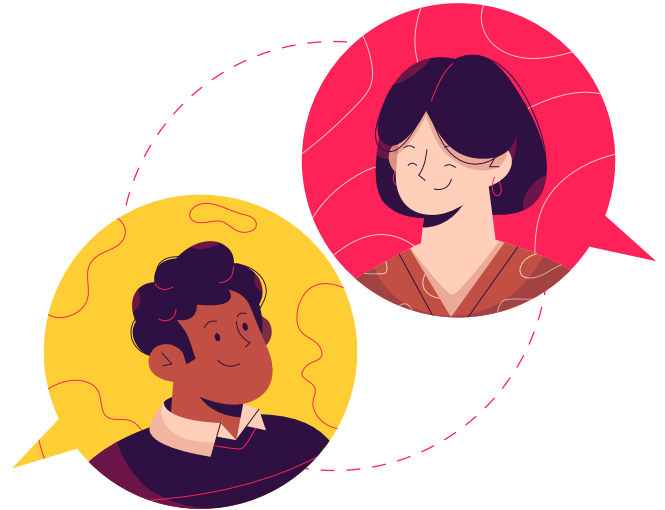


FICHE 1

LES CONGÉS PAYÉS ET RTT

→ RTT

Le nombre de jours de RTT ainsi que la possibilité de les cumuler (soit par forfait annuel soit au fur et à mesure que les heures de RTT sont accumulées) sont fixés par **accord d'entreprise**. Les heures de RTT accumulées correspondent au nombre d'**heures travaillées entre 35 heures et 39 heures**.



Par exemple : Un salarié travaillant 39 heures cumule 4 heures de RTT par semaine (soit 16 heures de RTT par mois/2 jours et 2 heures de RTT par semaine).

Attention ! Pour les salariés à temps partiel seuls ceux dont le temps partiel est calculé en pourcentage peuvent bénéficier de jours de RTT.

→ Les jours de RTT sont-ils rémunérés ?

Pendant les jours de RTT, vous êtes rémunéré de façon habituelle comme si vous aviez travaillé.

LES CONGÉS PAYÉS & RTT

Tous les salariés bénéficient d'un droit aux congés payés peu importe leur emploi, leur qualification ou leur temps de travail. Les RTT ne sont attribués qu'aux salariés qui travaillent plus de 35h par semaine.

LES CONGÉS PAYÉS



Vous bénéficiez de 2,5 jours ouvrables par mois de travail (30 jours pour une année complète de travail).



La convention collective peut prévoir des jours de congés supplémentaires!

Le congé principal doit être posé entre le 1er mai et le 31 octobre et comprendre entre 12 et 14 jours de congés consécutifs.



Il est interdit de travailler pour un autre employeur pendant ses congés payés!



Les congés non pris peuvent être reportés avec l'accord de l'employeur.

Pendant vos congés vous percevez une indemnité de congés payés égale à 1/10e de votre rémunération totale brute.

LES RTT

Le nombre de jours de RTT ainsi que la possibilité de les cumuler sont fixés par accord d'entreprise.

Les RTT sont rémunérés comme une journée de travail habituelle.



Les RTT non pris ne pourront pas être reportés, mais ils pourront être crédités sur votre compte épargne-temps ou donnés à un collègue dans certaines circonstances.



FICHE 2

LES CONGES EN CAS DE MALADIE

Le **congé maladie** prend la forme d'un arrêt de travail, on l'appelle plus communément l'**arrêt maladie**. Cet arrêt doit être prescrit par un médecin, lorsqu'il estime que votre état ne vous permet pas de venir travailler.

L'arrêt maladie se compose de **trois volets, dont deux sont transmis par le médecin à la CPAM** (Caisse primaire d'assurance maladie), charge à vous de transmettre le troisième volet à l'employeur dans les 48 heures. L'employeur ne dispose d'aucune information médicale dans ce volet.

Pendant l'arrêt maladie, vous devez respecter l'obligation de **demeurer à domicile** (sauf si l'arrêt maladie prévoit la possibilité de sortir librement). La CPAM peut venir effectuer des contrôles à domicile ou vous convoquer pour vérifier que vous respectez bien l'obligation de demeurer au domicile.

→ Indemnités

En tant que salarié, vous bénéficiez d'**indemnités journalières versées par la CPAM**. Pour en bénéficier, vous devez avoir travaillé **au moins 150 heures au cours des 3 derniers mois ou des 90 jours** et avoir cotisé suffisamment. Lorsque l'arrêt dure plus de 6 mois les conditions pour continuer à bénéficier des indemnités sont durcies (il faut avoir travaillé au moins 600 heures les 12 derniers mois). Elles sont versées tous les **14 jours** et correspondent à **50% du salaire journalier** de base.

Un délai de carence est observé : c'est-à-dire que les indemnités ne sont versées qu'après **3 jours** à partir de la prescription de l'arrêt maladie.

Bon à savoir : L'employeur peut vous verser une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la CPAM qui vous permettra de combler vos revenus manquant jusqu'à 90% de votre rémunération brute.



FICHE 2

LES CONGES EN CAS DE MALADIE

→ Le congé de proche aidant

Ce type de congé est accessible sous conditions : **il remplace le congé de soutien familial**. Il permet de cesser de travailler pour s'occuper d'une personne handicapée ou qui a une grave perte d'autonomie pour une durée maximum de 3 mois (sauf dispositions conventionnelles plus favorables) renouvelable, sur une durée maximum d'un an dans toute la carrière du salarié.

Cette personne peut être le conjoint du salarié, un membre de sa famille ou une personne avec qui elle réside ou entretient des liens stables et étroits.

Ce congé est à l'initiative du salarié qui en informe l'employeur par tout moyen en précisant la nature du congé, la date de départ et s'il le souhaite sa volonté de le fractionner, **au moins 1 mois avant la date de départ en congé**.

L'employeur ne peut alors pas refuser le congé. **Aucun délai** n'est à prendre en compte lorsqu'une urgence le justifie.

La demande doit être accompagnée d'**une déclaration sur l'honneur** précisant le lien avec la personne protégée, son incapacité et indiquant que le congé est toujours disponible.

→ Indemnisation

Le congé n'est pas rémunéré par l'employeur mais une allocation journalière de proche aidant peut être versée (AJPA) dans la limite de 66 jours (22 par mois).

Cette allocation est à demander à **la CAF**.

FICHE 2

LES CONGES EN CAS DE MALADIE

→ Congé enfant malade

Ce congé est réservé à tous les salariés dont l'enfant **de moins de 16 ans** est malade ou accidenté dont ils ont la charge.

En principe, il **n'est pas rémunéré** sauf dispositions conventionnelles contraires.

Le salarié doit pour en bénéficier transmettre le certificat médical de l'enfant à son employeur.

La **durée légale du congé** pour enfant malade est fixée à :

- **3 jours par an ;**
- **5 jours par an si votre enfant a moins d'un an ou si vous avez au moins 3 enfants à charge.**



LES CONGÉS EN CAS DE MALADIE

LE CONGÉ MALADIE



Il prend la forme d'un arrêt de travail prescrit par un médecin lorsque votre état ne vous permet pas de venir travailler. Il est composé de 3 volets:



Les deux premiers sont transmis à la CPAM par votre médecin.

Le troisième volet est à transmettre à l'employeur.

Vous bénéficiez alors d'indemnités journalières versées par la CPAM tous les 14 jours après un délai de carence de 3 jours; elle représentent 50% du salaire journalier de base. Un complément de salaire peut être versé par l'employeur.



LE CONGÉ PROCHE AIDANT

Ce type de congé est accessible aux salariés qui s'arrêtent de travailler pour s'occuper d'une personne handicapée ou qui subit une grave perte d'autonomie pour une durée de 3 mois (renouvelable sur un an).

Vous devez en informer l'employeur au moins 1 mois avant la date de départ en congé. L'employeur ne peut pas vous refuser ce congé; il n'est pas rémunéré mais une allocation peut être versée par la CAF.

LE CONGÉ ENFANT MALADE

Ce congé est réservé à tous les salariés dont l'enfant de moins de 16 ans dont il a la charge est malade ou accidenté. Le congé est de 3 jours par an; 5 jours si votre enfant à moins d'un an ou que vous avez au moins 3 enfants à charge.



Pour en bénéficier vous devez fournir un certificat médical à votre employeur.



FICHE 3

LES CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

→ Le congé maternité

Le congé maternité est **automatique et obligatoire** (vous ne pouvez renoncer qu'à une partie de celui-ci: **vous devez cesser de travailler au moins 8 semaines; dont 6 après l'accouchement**).

La durée du congé est de **16 semaines** (6 avant l'accouchement et 10 après); elle passe à 26 lorsque l'enfant à naître est le 3ème enfant.

Le début et la fin du congé peuvent être déplacés en cas **d'accouchement prématuré, tardif** ou de **complications dues à la grossesse**.

Votre employeur doit être prévenu par lettre recommandée avec accusé de réception du motif de votre absence et de la date de fin de congé.

Une visite médicale de reprise rémunérée **est obligatoire dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail**.



FICHE 3

LES CONGES POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

→ Le congé paternité

Les bénéficiaires du congé paternité sont **le père de l'enfant et également la personne qui vit en couple avec la mère de l'enfant**, sans conditions d'ancienneté.

Le congé doit être pris dans les **6 mois qui suivent la naissance** de l'enfant ; le salarié doit simplement avertir son employeur au moins 1 mois avant par tout moyen en précisant les dates de début et de fin.



Le salarié dispose de **25 jours de congés paternité** (32 pour la naissance de 2 enfants ou plus) qu'il peut fractionner en périodes de minimum 5 jours.

Les 4 jours suivant la naissance doivent obligatoirement être pris.

→ Indemnités congé maternité & paternité

Si vous être affilié.e à la Sécurité sociale depuis au moins 10 mois, que vous avez travaillé au moins 150 heures au cours des 3 derniers mois, 600 heures au cours de l'année précédente et que vous avez suffisamment cotisé au regard des exigences de la Sécurité sociale vous avez droit aux indemnités journalières pendant le temps de votre congé. **Elles sont versées tous les 14 jours.**

FICHE 3

LES CONGES POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

→ Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est réservé à l'arrivée d'un enfant dans le foyer familial (naissance ou adoption).

Seuls les salariés pouvant attester de plus d'un an d'ancienneté peuvent en bénéficier. Le congé est d'une durée **d'un an, renouvelable 2 fois** (5 fois lorsque plus de 3 enfants naissent simultanément).

Vous devez informer l'employeur des dates de début et de fin du congé parental par courrier recommandé avec accusé de réception au moins 2 mois avant (1 mois lorsque le congé parental suit le congé maternité ou paternité).

L'employeur ne peut refuser ce congé.

Seule l'allocation de la prestation d'accueil du jeune enfant peut être **versée par la CAF** avec en complément la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), mais le congé n'est pas rémunéré par l'employeur.

→ Congé pour événement familial

Certains événements ouvrent droit à un congé pour le salarié :

- Quatre jours pour son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS),
- Un jour pour le mariage d'un enfant,
- Trois jours pour chaque naissance ou adoption,
- Cinq jours pour le décès d'un enfant et trois pour le décès du conjoint, des parents et frères et sœurs,
- Deux jours pour la survenance d'un handicap chez un enfant.

La convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables (augmenter le nombre de jours de congé ou par exemple les étendre au décès des grands-parents). Ces jours **sont rémunérés comme du temps de travail habituel.**



LES CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

LE CONGÉ MATERNITÉ

Le congé maternité est automatique et obligatoire. Il dure 16 semaines (6 avant l'accouchement et 10 après), mais peut être décalé en fonction de la situation. Le congé peut être pris en partie seulement, pour 8 semaines minimum dont 6 obligatoirement après l'accouchement.



LE CONGÉ PATERNITÉ

Le congé paternité est sans condition d'ancienneté. Il doit être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant. L'employeur doit simplement être averti au moins 1 mois avant par tout moyen. Ce congé dure 25 jours fractionnables.



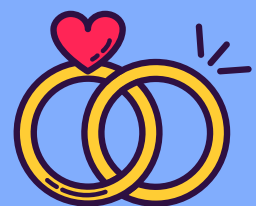
LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le congé parental d'éducation est réservé à l'arrivée d'un enfant dans le foyer familial. Seuls les salariés de plus d'un an d'ancienneté peuvent en bénéficier. Le congé est d'une durée d'un an, renouvelable 2 fois.

LE CONGÉ POUR ÉVÈNEMENT FAMILIAL

Certains évènements ouvrent droit à un congé spécifique :

- 4 jours pour le mariage ou le pacs,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 3 jours pour une naissance ou une adoption,
- 5 jours pour le décès d'un enfant et 3 jours pour le décès du conjoint, des parents et des frères et sœurs,
- 2 jours pour la survenance d'un handicap chez un enfant.



FICHE 4

LES CONGES POUR ÉVÈNEMENTS PROFESSIONNELS

→ **Projet de transition professionnelle**

Le projet de transition professionnelle permet au salarié de **prendre des congés pour suivre une formation certifiante** afin de changer de profession. Tout salarié peut bénéficier de ce congé **pendant** ou **en dehors de son temps de travail**. Il n'est pas nécessaire que la formation soit en rapport avec l'activité professionnelle exercée.

Les salariés pouvant bénéficier de ce dispositif doivent justifier d'**au moins 2 ans d'activité salariée, dont 1 an dans la même entreprise**.

Le demande d'absence doit être faite à l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception, comprenant :

- la date de la formation et de l'examen concerné,
- l'intitulé de la formation,
- sa durée
- et l'organisme qui la propose.

Un certificat d'inscription doit être joint à la demande. Pour les formations durant plus de 6 mois la demande doit être formulée au plus tard 120 jours (4 mois) avant, pour les formations de moins de 6 mois la demande doit être envoyée au moins 60 jours (2 mois) avant. La réponse de l'employeur doit intervenir dans les 30 jours à compter de la réception de la demande ; en l'absence de réponse la demande est présumée être acceptée.

L'employeur peut différer le congé en cas de dépassement des règles d'effectifs d'absents dans l'entreprise (1 salarié pour les entreprises de moins de 100 salariés et 2% de l'effectif dans les entreprises de plus de 100 salariés).

La demande doit aussi être déposée auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR). La commission évalue si la formation choisie rentre dans le cadre du compte personnel de formation.

FICHE 4

LES CONGES POUR ÉVÈNEMENTS PROFESSIONNELS

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération en fonction du montant de son salaire moyen : s'il est inférieur ou égal à 2 Smic (3 206,24€) la rémunération est **prise en charge à 100%**, s'il est supérieur mais que la formation ne dépasse pas 1 an la rémunération est prise en charge à 90% (après la première année elle est prise en charge à 60%).

Attention ! Il n'est pas possible d'enchaîner deux projets de transition professionnelle, un délai de « franchise » doit être respecté entre les deux.

→ Congé pour création ou reprise d'entreprise

Si vous envisagez de créer ou reprendre une entreprise, vous pouvez bénéficier d'un **congé spécifique** à la condition d'avoir au moins 24 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise (sauf durée plus favorable accordée par la convention ou l'accord collectif). Il est aussi possible d'opter pour un **temps partiel** plutôt qu'un congé, la durée maximale étant fixée par la convention collective sans pouvoir dépasser un an.

L'employeur doit être informé des dates à laquelle vous souhaitez partir en congé (ou être placé en temps partiel) au moins 2 mois avant le départ. Le courrier doit donc comprendre la mention de l'activité reprise ou créée. L'employeur dispose de 30 jours pour accepter la demande, sans réponse de sa part la demande est considérée comme acceptée.

Attention ! Pendant 3 mois à compter de la demande l'employeur peut reporter le départ en congé.

FICHE 4

LES CONGES POUR ÉVÈNEMENTS PROFESSIONNELS

L'employeur peut refuser le congé pour les motifs suivants :

- Si le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé,
- S'il estime que le départ serait préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise,
- Ou si le salarié a déjà demandé ce congé il y a moins de 3 ans.

Ce refus peut être contesté **devant le Conseil des Prud'hommes dans les 15 jours suivant la réception du refus.**

Ce congé pour reprise ou création d'entreprise n'est pas rémunéré.



→ Congé pour l'exercice d'un mandat

Le salarié exerçant un mandat (élu municipal, élu départemental, élu régional) bénéficie d'autorisations d'absence pour les séances plénières, les réunions des commissions dont il est membre, les réunions des assemblées délibérantes et également pour participer à une campagne électorale.

Dès que vous avez connaissance de la date et de l'heure de la réunion : vous devez communiquer ces informations à votre employeur. Ces absences ne sont pas rémunérées, une **compensation financière** peut être versée par la collectivité.

Un **crédit d'heure est également prévu pour la gestion administrative de la collectivité** ainsi que pour la préparation des réunions. Sa durée varie selon les fonctions exercées et la collectivité (commune, département, région).

LES CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS PROFESSIONNELS

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

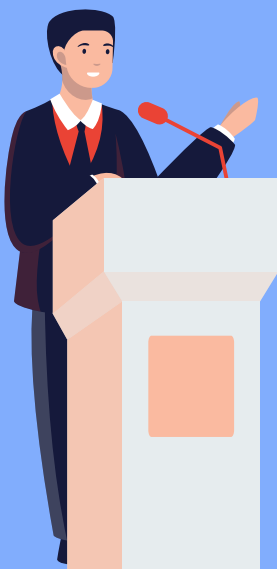
Le projet de transition professionnelle permet au salarié de prendre des congés pour suivre une formation certifiante afin de changer de profession. Les salariés pouvant en bénéficier doivent justifier de 2 ans d'activité salariée dont 1 an dans la même entreprise.

Le salarié doit en faire la demande à l'employeur au plus tard 4 mois avant la formation (2 mois pour les formations de moins de 6 mois). Les absences peuvent être rémunérées si elles sont réalisées sur le temps de travail.

LE CONGÉ POUR CRÉATION OU REPRISE D'ENTREPRISE

Ce congé est attribué aux salariés qui justifient d'au moins 2 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise pour un an maximum afin de reprendre ou créer une entreprise.

L'employeur doit être informé au moins 2 mois avant le départ. Le départ peut être reporté ou refusé à condition que le refus soit justifié.



LE CONGÉ POUR L'EXERCICE D'UN MANDAT

Le salarié élu (municipal, départemental et régional) bénéficie d'autorisations d'absences pour les séances plénières, les réunions des commissions dont il est membre ainsi que les campagnes électorales.

Un crédit d'heure est également prévu pour la gestion administrative de la collectivité et la préparation des réunions.



FICHE 5

LES CONGES POUR MOTIFS PERSONNELS

→ Le congé sans solde

Le congé sans solde est un congé demandé **pour des raisons personnelles**, que l'employeur n'est pas obligé d'accorder. Son accord écrit est préférable même s'il n'y a pas de formalisme spécifique à respecter dans la demande (sauf dispositions conventionnelles contraires).

Pendant le congé le contrat de travail est suspendu, **le salarié n'est donc pas rémunéré**. Il est cependant possible de bénéficier d'une compensation financière en utilisant le compte épargne-temps, si des congés ont été déposés sur celui-ci.

Durant le congé, vous pouvez travailler pour un autre employeur (**sauf clause de non-concurrence ou manquement à l'obligation de loyauté**), effectuer des activités professionnelles ou personnelles. A votre retour vous reprenez votre emploi ou un emploi équivalent.



FICHE 5

LES CONGES POUR MOTIFS PERSONNELS

→ Le congé sabbatique

Le salarié a droit à un congé sabbatique s'il justifie d'une ancienneté d'**au moins 36 mois (3 ans)** dans l'entreprise et de **6 ans d'activité professionnelle**, ainsi que du fait qu'il n'a pas bénéficié d'un congé sabbatique, d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou d'un projet de transition professionnelle dans la même entreprise il y a moins de 6 ans.

Le congé sabbatique **dure au minimum 6 mois et au maximum 11 mois** (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). Pendant le congé le contrat de travail est suspendu, par conséquent aucune rémunération n'est versée (sauf droits accumulés sur le compte épargne-temps).

La demande de congé sabbatique doit être faite **au moins 3 mois avant la date de départ par courrier recommandé avec accusé de réception**. En l'absence de réponse dans un délai de 30 jours la demande est considérée comme acceptée.

L'employeur peut refuser pour les motifs suivants :

- Si le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé,
- Si l'employeur estime que son départ porterait atteinte à la bonne marche de l'entreprise.

Le congé peut également être reporté par l'employeur pour limiter le nombre de salariés absents simultanément. Le refus peut être contesté dans les 15 jours suivant la notification devant le Conseil des Prud'hommes.

Pendant la durée du congé sabbatique **le salarié peut travailler pour un autre employeur à condition de respecter l'obligation de loyauté et de non-concurrence**. Au retour du salarié il retrouve le même poste ou un poste équivalent.

LES CONGÉS POUR MOTIFS PERSONNELS

LE CONGÉ SANS SOLDE

Le congé sans solde est un congé demandé pour raisons personnelles, que l'employeur n'est pas obligé d'accepter. Il n'est pas rémunéré et ne prévoit aucun formalisme particulier.

Durant le congé il est possible de travailler pour un autre employeur, d'effectuer des activités personnelles ou professionnelles. A son retour le salarié retrouve le même poste ou un emploi équivalent.



LE CONGÉ SABBATIQUE

Le salarié a droit à un congé sabbatique s'il justifie d'une ancienneté d'au moins 3 ans dans l'entreprise et de 6 années d'activité professionnelle; ainsi que du fait qu'il n'a pas bénéficié d'un congé sabbatique il y a moins de 6 ans.

Le congé dure au minimum 6 mois et au maximum 11 mois. Pendant ce temps le contrat de travail est suspendu donc aucune rémunération n'est versée.



La demande de congé sabbatique doit être faite au moins 3 mois avant la date de départ par courrier recommandé avec accusé de réception. En l'absence de réponse dans un délai de 30 jours la demande est considérée comme acceptée. L'employeur peut refuser s'il justifie son refus ou reporter le départ.

Pendant la durée du congé le salarié peut travailler pour un autre employeur à condition de respecter l'obligation de loyauté et de non-concurrence.



FICHE 6

LES CONGÉS LIÉS À UNE FORMATION

→ Le congé d'enseignement, de recherche et d'innovation

Le congé d'enseignement, de recherche et d'innovation permet au salarié de bénéficier d'une **formation initiale ou continue**, de se livrer à **une activité de recherche ou d'innovation** dans un établissement de recherche ou une entreprise.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'**au moins un an d'ancienneté** dans l'entreprise et respecter un certain délai entre deux congés de ce type (au moins égal au 12ème de la durée en heure du congé précédent) compris entre 6 mois et 6 ans.



La demande doit être envoyée à l'employeur au plus tard 120 jours (4 mois) à l'avance si le congé dure plus de 6 mois, et au plus tard 60 jours (2 mois) avant s'il dure moins de 6 mois ou s'il se déroule à temps partiel.

L'employeur peut reporter le départ en congé pour limiter le nombre de salariés absents ou si son absence bouleverse le fonctionnement normal de l'entreprise. L'employeur dispose de 30 jours pour accepter, reporter ou refuser la demande.

L'employeur n'est pas obligé de maintenir la rémunération du salarié pendant le congé. Chaque mois un justificatif d'assiduité à la formation ou à la recherche doit être fourni à l'employeur.

FICHE 6

LES CONGES LIÉS À UNE FORMATION

→ Le congé pour examen

Le salarié suivant une formation enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles et devant passer un examen peut s'absenter afin de se rendre à l'examen (pendant maximum 24h). Pour bénéficier, de ce congé le salarié doit justifier d'**une ancienneté d'un an au sein de l'entreprise et d'une activité professionnelle de 2 ans minimum.**

La demande de congé pour examen doit être envoyée à l'employeur par courrier recommandé au moins 60 jours avant la date de début de l'épreuve avec le certificat d'inscription à l'examen. L'employeur **doit donner son accord dans les 30 jours** qui suivent ou notifier le report du congé ou son refus s'il est justifié par le fait que le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de délai ou que son absence serait préjudiciable pour la bonne marche de l'entreprise.

Le congé est rémunéré comme du temps de travail habituel, **le salaire est donc maintenu à 100%.**



LES CONGÉS LIÉS À UNE FORMATION

LE CONGÉ D'ENSEIGNEMENT, DE RECHERCHE ET D'INNOVATION



Le congé d'enseignement, de recherche et d'innovation permet au salarié de bénéficier d'une formation initiale ou continue ou encore se livrer à une activité de recherche ou d'innovation.



Les salariés pouvant en bénéficier sont ceux justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté. La demande doit être faite à l'employeur 4 mois avant le départ (2 mois si le congé duré moins de 6 mois ou s'il est pris en temps partiel).



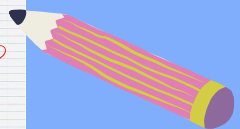
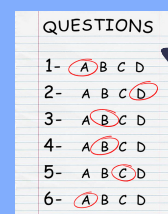
La rémunération n'est pas maintenue pendant le congé. Chaque mois, un justificatif d'assiduité à la formation ou à la recherche doit être fourni à l'employeur.

LE CONGÉ POUR EXAMEN

Le salarié suivant une formation enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles et devant passer un examen peut bénéficier d'une autorisation d'absence de maximum 24 heures. Pour en bénéficier le salarié doit justifier d'un ancienneté d'un an dans l'entreprise et de 2 ans d'activité professionnelle minimum.

La demande doit être envoyée à l'employeur au moins 60 jours avant la date de l'épreuve avec le certificat d'inscription à l'examen.

Le congé est rémunéré comme du temps de travail habituel, le salaire est maintenu.



FICHE 7

LES CONGES POUR CATASTROPHE NATURELLE



Le congé pour **catastrophe naturelle** permet au salarié qui vit dans une zone touchée par une catastrophe naturelle de **pouvoir s'absenter de son travail afin d'apporter son aide aux victimes.**

→ Qui peut en bénéficier ?

Pour pouvoir bénéficier du congé pour catastrophe naturelle le salarié **doit résider ou être habituellement employé dans une zone touchée** par une catastrophe naturelle. Il n'est pas nécessaire que la mairie déclare l'état de catastrophe naturelle. Il doit s'agir d'un évènement naturel d'une force anormale (ouragan, inondation, etc...).

La durée maximale du congé est **de 20 jours par an** (fractionnables), sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

→ Quand en faire la demande à l'employeur ?

Le salarié doit informer l'employeur de son souhait de bénéficier du congé pour catastrophe naturelle **au moins 48 heures avant**. Ce délai peut être ramené à 24h en cas d'urgence. Des délais différents peuvent être prévus par **la convention collective**.

L'employeur peut refuser la prise du congé (après avis du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel) si le départ en congé du salarié porte atteinte à la bonne marche de l'entreprise. Le refus doit être motivé et notifié le plus rapidement possible.

Il est possible de contester le refus de l'employeur devant le Conseil des Prud'hommes selon la procédure du référé (procédure d'urgence).

→ Ce congé est-il rémunéré ?

Le congé pour catastrophe naturelle n'est pas rémunéré. Il n'est pas non plus déduit des congés annuels du salarié.



LE CONGÉ POUR CATASTROPHE NATURELLE

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER?



Le congé pour catastrophe naturelle est accordé aux salariés qui résident ou travaillent dans une zone touchée par une catastrophe naturelle. Il doit s'agir d'un événement naturel d'une force anormale (ouragan, inondation, etc...).

Sa durée maximale est de 20 jours par an (fractionnables), sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

LA DEMANDE À L'EMPLOYEUR

Pour en bénéficier le salarié doit informer l'employeur de son souhait de s'absenter au moins 48 heures avant. Ce délai peut être ramené à 24 heures en cas d'urgence.



L'employeur peut refuser le congé après avis du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Ce refus doit être motivé et notifié le plus rapidement possible. Le refus est contestable devant le Conseil des Prud'hommes en urgence en utilisant la procédure du référé.



Ce congé n'est pas rémunéré, il n'est pas non plus déductible des congés annuels du salarié.



Merci !

Besoin de plus d'informations ?

- Posez votre question sur notre_forum
www.dismoimondroit.fr
- Contactez un juriste :
08 99 70 02 69
(0,80€/min)