

À SITUATIONS EXCEPTIONNELLES... CONGÉS EXCEPTIONNELS !



a loi Travail, promulguée le 9 août 2016, modifie le paysage des congés, dans un sens positif pour les salariés. L'esprit de la loi est de permettre une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Aussi, fait-elle émerger un accroissement des congés familiaux déjà existants et la naissance de droits supplémentaires. Elle modifie également des congés déjà existants, tel que le congé sabbatique.

Pour chacun des congés existants, il sera nécessaire que vous vérifiiez :

1. Ce qui existe dans votre entreprise ;
2. Ce qui existe dans votre convention collective ;
3. A défaut d'accord d'entreprise ou de branche, le droit supplétif (le code du travail).

Par exemple : le droit à des congés supplémentaires, les jours dits « enfant malade », etc...

Le tableau ci-après récapitule l'ensemble des congés prévus par le code du travail (conditions d'accès et formalités à accomplir, durée du congé, rémunération).

INTITULÉ DU CONGÉ	CONDITIONS LIÉES À SON OBTENTION	DURÉE DU CONGÉ	RÉMUNÉRATION OU NON DU CONGÉ	RÉFÉRENCE LÉGALE
Congés pour événements familiaux	Justification de l'évènement	A défaut d'accord d'entreprise ou de branche : 4 jours pour un mariage ou la conclusion d'un PACS, 1 jour pour le mariage d'un enfant, 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, 5 jours pour le décès d'un enfant, 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur, 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.	Oui	Articles L. 3142-4 et L. 3142-5 du code du travail
Congé de maternité	Certificat de grossesse non obligatoire	16 à 46 semaines selon la situation de famille et le nombre de naissance(s).	Oui	Articles L. 1225-17 et suivants + R. 1225-1 du code du travail
Congé d'adoption	Agrément d'adoption	Pour les adoptants : 10 à 22 semaines de suspension du contrat de travail. Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents : 11 jours supplémentaires (18 en cas d'adoptions multiples)	Non. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables	Article L. 1225-37 et suivants du code du travail
Congé d'adoption internationale et extra-métropolitaine	Agrément du président du conseil départemental du département de résidence	6 semaines de congés en plus du congé d'adoption lorsque le salarié se rend à l'étranger ou dans un DOM, une collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie, en vue d'adopter un enfant.	Non	Article L. 1225-46 du code du travail
Congés payés supplémentaires pour les mères de - de 21 ans	Avoir moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente	2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge.	Oui	Article L. 3141-8 du code du travail
Congé parental d'éducation Père ou mère naturel/ Père ou mère adoptif	Un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer.	Suspension du contrat de travail ou passage à temps partiel (minimum 16h de travail/semaine) 1 année renouvelable deux fois (jusqu'au 3 ^{ème} anniversaire de l'enfant).	Non. Sauf dispositions conventionnelles + favorables	Articles L 1225-47 et suivants du code du travail
Congé de paternité	Pas de condition d'ancienneté.	11 jours consécutifs dans les 4 mois suivants la naissance (18 en cas de naissances multiples).	Oui	Articles L 1225-35 et D. 1225-8 du code du travail
Congé pour don d'ovocytes	Etre donneuse d'ovocyte	Temps nécessaire aux examens et aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire.	Oui	Articles 29 de la loi relative à la bioéthique (loi n° 2011-814 du 8 juillet 2011) et L. 1225-6 du code du travail



INTITULÉ DU CONGÉ	CONDITIONS LIÉES À SON OBTENTION	DURÉE DU CONGÉ	RÉMUNÉRATION OU NON DU CONGÉ	RÉFÉRENCE LÉGALE
Congé des assesseurs des tribunaux des affaires de la sécurité sociale	Être nommé par le premier président de la Cour d'appel (les assesseurs sont nommés pour 3 ans).	Temps nécessaire à l'exercice de leur fonction.	Non. L'État indemnise les assesseurs.	Article L. 144-1 du code de la sécurité sociale
Congé des jurés d'assises	Salarié désigné juré. Présentation du courrier du ministère de la justice à l'employeur.	Temps nécessaire au déroulé du procès.	Non. L'État indemnise les jurés d'assises.	Article R. 140 du code de procédure pénale
Congé des administrateurs des organismes publics et parapublics	Salarié administrateur d'un organisme de sécurité sociale.	Temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances plénières des conseils d'administration et des commissions.	Oui. L'employeur est ensuite remboursé par la sécurité sociale.	Article L. 231-9 et L. 231-12 du code de la sécurité sociale
Congé des salariés siégeant auprès des organismes sociaux pour les travailleurs immigrés	Salariés siégeant : <ul style="list-style-type: none"> • au conseil d'administration du fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles • au sein d'une commission régionale pour l'insertion des populations immigrées • ou au Conseil national des populations immigrées 	Temps nécessaire pour se rendre et pour participer aux réunions de ces organismes.	Oui. L'employeur est ensuite remboursé par le fonds d'action sociale ou l'État.	Article 38 de la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985
Congé mutualiste de formation	Être administrateur d'une mutuelle, d'une union ou d'une fédération de mutuelles.	A défaut d'accord d'entreprise ou de branche : 9 jours fractionnables par an pour participer aux formations portant sur l'exercice d'une activité mutualiste	Non	Article L. 3142-36 et suivants du code du travail
Congé de représentation	Être représentant d'une association déclarée (loi du 1 ^{er} juillet 1901) ou d'une mutuelle.	A défaut d'accord d'entreprise ou de branche : 9 jours fractionnables par an pour siéger dans une instance consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire.	Paiement de la rémunération par l'État. Si l'employeur décide de maintenir la rémunération du salarié les sommes versées peuvent faire l'objet de déduction fiscale.	Article L. 3142-60 et suivants du code du travail
Congé des membres des conseils municipaux, des conseils départementaux et des conseils régionaux	Salarié titulaire d'un mandat municipal (maire ou adjoint, conseiller), départemental (président, vice-président ou conseiller) ou régional (président, vice-président ou conseiller).	De 7 à 140 heures selon la taille de la commune et/ou les fonctions occupées.	Non. Le salarié peut percevoir une indemnité de fonction ou d'une compensation financière par la collectivité concernée.	Articles L. 2123-1, L. 3123-1 et L. 4135-1 du code général des collectivités territoriales
Congé : Des candidats à un mandat de député ou de sénateur	Pas de condition d'ancienneté. Candidat officiellement déclaré.	20 jours ouvrables pour la campagne électorale.	Non. Ces absences peuvent s'imputer sur les congés payés. Les jours d'absences donnent lieu à récupération avec l'accord de l'employeur.	Article L. 3142-79 du code du travail
Des candidats au Parlement européen, au conseil municipal des communes*, au conseil départemental ou au conseil régional et à l'assemblée de Corse	<i>*d'au moins 1 000 habitants.</i>	10 jours ouvrables pour la campagne électorale.		
Congé pour siéger dans un organisme traitant de l'emploi ou de la formation professionnelle	Salarié désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire.	Temps nécessaire pour participer aux réunions des organismes.	Oui. Si le salarié siège dans un organisme administratif qui remboursera l'employeur. Oui. S'il s'agit d'un organisme paritaire sauf prise en charge par l'organisme lui-même.	Article L. 3142-42 et suivants du code du travail
Congé d'enseignement ou de recherche	Un an d'ancienneté dans l'entreprise.	Autorisation d'absence en vue de dispenser un enseignement ou de se livrer à une activité de recherche et d'innovation : <ul style="list-style-type: none"> • A temps partiel : 8 heures par semaine ou 40 heures par mois pendant 1 an maximum. • A temps plein : 1 an maximum 	Non. Le contrat de travail est suspendu.	Article L. 6322-53 du code du travail
Congé d'aide aux victimes de catastrophes naturelles	Salariés résidants ou habituellement employés dans une zone touchée par une catastrophe naturelle.	A défaut d'accord d'entreprise ou de branche : 20 jours maximum, fractionnables.	Non.	Article L. 3142-48 et suivants du code du travail
Congé de participation à des opérations de secours (plan Orsec)	Salarié membre d'une association agréée en matière de sécurité civile.	Conditions définies en accord avec l'employeur, voir convention collective ou convention conclue entre l'employeur et le ministre chargé de la sécurité civile.	Non.	Article L. 3142-103 du code du travail et articles L. 725-7 à L. 725-9 du code de la sécurité intérieure



INTITULÉ DU CONGÉ	CONDITIONS LIÉES À SON OBTENTION	DURÉE DU CONGÉ	RÉMUNÉRATION OU NON DU CONGÉ	RÉFÉRENCE LÉGALE
Congé de solidarité internationale	Salarié souhaitant participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire ou d'une organisation internationale dont la France est membre. ⚠️ <i>A défaut d'accord d'entreprise ou de branche : congé réservé aux salariés ayant au moins 12 mois (consécutifs ou non) d'ancienneté</i>	A défaut d'accord d'entreprise ou de branche : 6 mois maximum.	Non.	Article L. 3142-67 et suivants du code du travail
Congé des sapeurs-pompiers volontaires	Etre sapeur-pompier volontaire et participer : • aux missions opérationnelles concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation, ainsi qu'à la protection des personnes, des biens et de l'environnement, en cas de péril ; • à des actions de formation	Pas de volume d'heures prévu. Les autorisations d'absence ne peuvent être refusées que lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public s'y opposent.	Indemnisation par l'Etat. L'employeur peut maintenir le salaire du sapeur-pompier volontaire en formation. Dans ce cas, la rémunération et les prélèvements sociaux afférents à cette absence sont admis au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.	Article L. 723-12 du code de la sécurité intérieure et décret n° 2012-492 du 16 avril 2012
Journée d'appel de préparation à la défense	Salariés âgés de 16 à 25 ans.	1 journée. L'employeur ne peut opposer de refus.	Oui	Article L. 3142-97 du code du travail
Congé des réservistes de la Défense nationale	Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle.	5 jours par année civile.	L'employeur peut maintenir le salaire du salarié suivant une formation dans le cadre de la réserve opérationnelle. Dans ce cas, la rémunération et les prélèvements sociaux afférents à cette absence sont admis au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.	Article L. 3142-89 et suivants du code du travail et L. 4221-4 et suivants du code de la défense
Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse	Congé dédié aux salariés de moins de 25 ans souhaitant participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire et des fédérations et associations sportives agréées par l'autorité administrative destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs.	A défaut d'accord d'entreprise ou de branche : 6 jours ouvrables par an pris en une ou deux fois.	Non. Le CE peut toutefois prendre en charge ce congé.	Article L. 3142-54 du code du travail
Congé de formation des représentants du personnel au CHSCT	Salarié désigné au CHSCT. (La formation porte sur les risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise)	Pas de quota d'heure. Voir les conventions ou accords collectifs de branche, d'entreprise ou d'établissement.	Oui	Article L. 4523-10 du code du travail
Congé de formation économique	Dédié aux élus titulaires du CE, élus pour la 1 ^{ère} fois ou ayant exercé leur mandat pendant 4 ans.	5 jours ouvrés par mandat. Les jours sont pris sur le temps de travail.	Oui. La formation est prise en charge par le comité d'entreprise (formation, déplacement, hébergement).	Article L. 2325-44 du code du travail
Congé de formation économique et sociale et de formation syndicale	Salariés appelés à exercer des fonctions syndicales	18 jours maximum par an	Oui	Articles L. 2145-1 et suivants du code du travail
	Tout salarié souhaitant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale / Demandeurs d'emploi indemnisés ou non	12 jours ouvrés par an, 18 jours maximum pour les animateurs et les salariés exerçant un mandat. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.		Articles L. 2145-5 et suivants du code du travail
Congé sabbatique	Ouverts aux salariés justifiant de 6 années d'activité professionnelle	A défaut d'accord d'entreprise ou de branche : durée minimale de 6 mois et durée maximale de 11 mois. + A défaut d'accord d'entreprise ou de branche : réservé aux salariés justifiant, à la date de départ en congé : • d'au moins 36 mois (consécutifs ou non) d'ancienneté dans l'entreprise	Non, le contrat est suspendu.	Articles L. 3142-28 et suivants du code du travail
Congé de mobilité	Salariés des entreprises ayant conclu un accord GPEC et menacés de licenciement économique.	L'accord GPEC prévoit les modalités de durée et les actions éligibles au congé de mobilité.	Oui	Articles L. 1233-77 et suivants du code du travail



INTITULÉ DU CONGÉ	CONDITIONS LIÉES À SON OBTENTION	DURÉE DU CONGÉ	RÉMUNÉRATION OU NON DU CONGÉ	RÉFÉRENCE LÉGALE
Congé de reclassement	Salariés des entreprises d'au moins 1000 salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé.	12 mois maximum. Le but est de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.	Oui	Articles L. 1233-71 et suivants du code du travail
Congé ou période de temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise	Ouvert aux salariés : <ul style="list-style-type: none"> • créé ou reprenant une entreprise • exerçant des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant, au moment où le congé est sollicité, aux critères de jeune entreprise innovante + A défaut d'accord d'entreprise ou de branche : réservé aux salariés justifiant de 24 mois (consécutifs ou non) d'ancienneté dans l'entreprise	A défaut d'accord d'entreprise ou de branche : 2 ans maximum (renouvellement inclus). L'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut refuser le congé ou le passage à temps partiel après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.	Non	Articles L. 3142-105 et suivants du code du travail
Congé individuel de formation	Le salarié doit être en activité salariée depuis 24 mois (consécutifs ou non), dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle il opère sa demande.	1 an ou 1200 heures. Le congé peut être reporté par l'employeur si l'absence pour formation d'un nombre trop important de salariés désorganise l'entreprise.	Le salarié perçoit de 80 à 90 % du salaire qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail. Rémunération versée par l'organisme paritaire de formation.	Articles L. 6322-4 et R. 6322-1 du code du travail et décret n°84-613 du 16 juillet 1984
Congé de bilan de compétences	Ouvert aux salariés justifiant de 5 années d'activité professionnelle (consécutives ou non) dont 12 mois dans l'entreprise.	24 heures de temps de travail, consécutives ou non.	Oui. L'employeur se fait ensuite rembourser par l'organisme collecteur de la formation professionnelle.	Articles L. 6322-42 et suivants du code du travail
Congé de validation des acquis de l'expérience (VAE)	Tous les salariés. Pas de condition d'ancienneté.	24 heures de temps de travail , consécutives ou non, par validation.	Oui. L'employeur se fait ensuite rembourser par l'organisme collecteur de la formation professionnelle.	Articles L. 6422-1 et suivants du code du travail
Congé supplémentaire de fractionnement	Le salarié qui accepte de prendre une partie de son congé principal en dehors de la période fixée en priorité par accord d'entreprise ou de branche, ou à défaut par l'article L. 3141-23 du code du travail (1 ^{er} mai au 31 octobre), bénéficie d'un congé supplémentaire	A défaut d'accord d'entreprise ou de branche et d'accord entre le salarié et l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> • 2 jours lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à 6 jours ouvrables. • 1 jour lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est compris entre 3 et 5 jours ouvrables. 	Oui	Articles L. 3141-17 et suivants du code du travail
Congé (ou période d'activité à temps partiel) de solidarité familiale	Salariés dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital/est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Production d'un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister	A défaut d'accord d'entreprise ou de branche : <ul style="list-style-type: none"> • 6 mois (renouvellement inclus) fractionnables • En cas de fractionnement, la durée minimale du congé est d'une journée. 	Non	Articles L. 3142-6 et suivants du code du travail
Congé (ou période d'activité à temps partiel) de proche aidant	Salariés dont l'un des proches mentionnés par l'article L. 3142-16 du code du travail résidant en France de façon stable et régulière présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. <i>Réserve aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté. Production des pièces listées par l'article D. 3142-12 du code du travail</i>	A défaut d'accord d'entreprise ou de branche : 3 mois renouvelable Le congé est d'une durée maximale d'un an sur l'ensemble de la carrière (renouvellement inclus)	Non	Articles L. 3142-16 et suivants du code du travail
Congé pour enfant malade	En cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont le salarié assume la charge. Production d'un certificat médical	3 jours par an 5 jours par an si l'enfant est âgé de moins d'1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans	Non	Article L. 1225-61 du code du travail
Congé de présence parentale	Ouvert aux salariés dont l'enfant à charge de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants Production d'un certificat médical précisant la durée prévisible de traitement de l'enfant	310 ouvrés sur une période de 3 ans pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap Les journées ne sont pas fractionnables	Non	Articles L. 1225-62 et suivants du code du travail

