

EDITION
2019

2ÈME PARTIE

Cfdt: CHIMIE ÉNERGIE

À SITUATIONS EXCEPTIONNELLES... CONGÉS EXCEPTIONNELS !

SAVIEZ VOUS QU'IL EXISTE 45 FORMES DE CONGÉS ?

Oui, vous avez bien lu 45 ! si les congés familiaux et parentaux sont les plus connues, d'autres formes de congés sont possibles et légalement encadrés.

Ils obéissent tous à des règles particulières (droits d'accès, formalités et démarches à accomplir pour y prétendre, salaire maintenu ou indemnités de sécurité sociale)

CONGES DE SOLIDARITE

INTITULÉ DU CONGÉ	CONDITIONS LIÉS L'OBTENTION / REFUS OU REPORT	DURÉE DU CONGÉ	RÉMUNÉRATION OU INDEMNISATION DU CONGÉ	RÉFÉRENCES LÉGALES
CONGÉS D'AIDE AUX VICTIMES DE CATASTROPHES NATURELLES	Pas de condition d'ancienneté Salariés résidents ou habituellement employés dans une zone touchée par une catastrophe naturelle. L'employeur peut refuser ce congé mais doit le motiver (bonne marche de l'entreprise par exemple)	A défaut d'accord d'entreprise ou de branche : 20 jours maximum, fractionnables.	Pas indemnisé Sauf CCN ou accord d'entreprise. (Commerce de gros et distribution du papier carton, par exemple)	Article L. 3142-42 et suivants du code du travail
CONGÉ DE PARTICIPATION A DES OPERATIONS DE SECOURS (PLAN ORSEC)	Salarié membre d'une association agréée en matière de sécurité civile. L'employeur peut le refuser en cas de nécessité	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
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. 12 mois d'ancienneté requis L'employeur peut refuser l'absence si les nécessités de service l'y oblige ou pour assurer la continuité du service public	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	Être sapeur-pompier volontaire et participer : Aux missions opérationnelles concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes, en cas de péril ; À des actions de formation L'employeur peut refuser l'absence si les nécessités de service l'y oblige ou pour assurer la continuité du service public	Pas de volume d'heures prévu	Indemnisation par l'Etat. L'employeur peut maintenir le salaire du sapeur-pompier volontaire en formation. Dans ce cas il peut bénéficier de déduction sur son assurance, défiscalisé le paiement pour mécénat, imputer le maintien du salaire sur le plan de formation	Article L. 723-12 du code de la sécurité intérieure et Décret n° 2012-492 du 16 avril 2012
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 délai de prévenance de l'employeur est de 30 jours	La durée du congé est de 6 jours ouvrables par an. Il peut être pris en 1 ou 2 fois. Les jours pris pour ce congé peuvent se cumuler avec le congé de formation économique, sociale ou syndicale dans la limite de 12 jours par an	Non. Le CE/CSE peut toutefois prendre en charge ce congé.	Article L. 3142-54 du code du travail L. 3142-59 du code du travail R. 3142-36 du code du travail





INTITULÉ DU CONGÉ	CONDITIONS LIÉS L'OBTENTION / REFUS OU REPORT	DURÉE DU CONGÉ	RÉMUNÉRATION OU INDÉMNISATION DU CONGÉ	RÉFÉRENCES LÉGALES
CONGÉS POUR DON D'OVOCYTES	Pas de condition d'ancienneté requise Être donneuse d'ovocytes L'employeur ne peut pas refuser le conge	Temps nécessaire aux examens et aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaires.	Oui Maintien du salaire	Article 29 de la loi relative à la bioéthique (loi n° 2011-814 du 9 juillet 2011) et article A1 1225-16 du code du travail

L'EMPLOYEUR PEUT REFUSER TOUS LES CONGÉS DE SOLIDARITÉ SAUF CELUI DEDIE AU CONGÉ POUR DON D'OVOCYTES

CONGÉS LIÉS A L'ACTIVITE SYNDICALE

CONGÉ DE FORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CSE	Elus du CSE, représentants des entreprises extérieures Formation correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise. La demande de formation doit être adressée à l'employeur 30 jours avant son début	Les conditions dans lesquelles cette formation est dispensée et renouvelée peuvent être définies par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement	Oui Maintien du salaire	Article L 4523-10 du code du travail
CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE	Dédié aux élus titulaires du CSE, élus pour la 1ère fois ou ayant exercé leur mandat pendant 4 ans. La demande de formation doit être adressée à l'employeur 30 jours avant son début	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. 2315-63 du code du travail
CONGÉ DE FORMATION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	Les membres du comité social et économique) devront suivre une formation suite à leur première désignation et à l'occasion de chaque renouvellement	5 jours dans les entreprises de 300 salariés et plus, sur 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation	Oui	Article L 2315-16 et suivants du code du travail Article R 2315-19 du code du travail
CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE ET DE FORMATION SYNDICALE	Salariés appelés à exercer des fonctions syndicales La demande de formation doit être adressée à l'employeur 30 jours avant son début	12 jours ouvrés par an, 18 jours maximum pour les animateurs et les salariés exerçant un mandat. La durée de chaque conge ne peut être inférieure à une demi-journée. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation	Oui Le salaire est maintenu	Article L 2315-63 et suivants du code du travail

POUR TOUS CES CONGÉS SI L'EMPLOYEUR ESTIME QUE L'ABSENCE DU SALARIÉ POURRAIT AVOIR DES CONSÉQUENCES PRÉJUDICIALES A LA PRODUCTION ET A LA BONNE MARCHÉ DE L'ENTREPRISE, LE REFUS EST NOTIFIÉ A L'INTÉRESSÉ DANS UN DÉLAI DE HUIT JOURS A COMPTER DE LA RÉCEPTION DE LA DEMANDE. DANS CE CAS, LE CONGÉ FORMATION PEUT ÊTRE REPORTÉ DANS LA LIMITE DE SIX MOIS.

LES CONGÉS POUR MOTIF PERSONNEL

CONGÉ SABBATIQUE	Ouverts aux salariés justifiant de 6 années d'activité professionnelle L'employeur peut refuser, reporter le conge. L'employeur doit recueillir l'avis du comité social et économique (CSE)	A défaut d'accord d'entreprise ou de branche : durée minimale de 6 mois et durée maximale de 11 mois.	Non, Le contrat de travail est suspendu.	Articles L. 3142-28 et suivants du code du travail
CONGÉ POUR ACQUISITION DE LA NATIONALITÉ	Salarié assistant à sa cérémonie d'accueil (ou à celle de son/sa conjoint(e)) dans la citoyenneté française L'employeur peut refuser ce conge mais doit le motiver. l'avis du comité social et économique (CSE) requis	A défaut d'accord d'entreprise ou de branche : une demi-journée	Non	Articles L. 3142-75 et suivants du code du travail
CONGÉ D'ENSEIGNEMENT OU DE RECHERCHE	Autorisation d'absence en vue de dispenser un enseignement ou de se livrer à une activité de recherche et d'innovation. Le salarié doit avoir 1 an d'ancienneté dans l'entreprise	<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

À SITUATIONS EXCEPTIONNELLES... CONGÉS EXCEPTIONNELS !



INTITULÉ DU CONGÉ	CONDITIONS LIÉS L'OBTENTION / REFUS OU REPORT	DURÉE DU CONGÉ	RÉMUNÉRATION OU INDÉMNISATION DU CONGÉ	RÉFÉRENCES LÉGALES
LES CONGÉS ANNUELS				
LES CONGÉS PAYÉS	Tout salarié a droit chaque année à des congés payés quels que soient son contrat (CDI, CDD, intérim), son temps de travail (à temps plein ou temps partiel) et son ancienneté	2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. Soit 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète de travail A noter : des accords peuvent prévoir un nombre de congés supérieur. Le salarié ne peut pas poser plus de 24 jours ouvrables de congés consécutifs (soit 4 semaines)	Oui	Article L 3141-1 à L 3141-16 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
LES CONGÉS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE				
CONGÉ DE MOBILITE	Salariés des entreprises ayant conclu un accord GPEC RCC	L'accord GPEC, RCC, prévoit les modalités de durée et les actions éligibles au congé de mobilité.	Oui	Articles L. 1233-77 et suivants du code du travail
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 : Créant ou reprenant une entreprise Exerçant des responsabilités de direction au sein d'une 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.	Non	Articles L. 3142-105 et suivants du code du travail
CONGÉ POUR PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE	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. L'employeur peut refuser le PTP	Variable selon la durée de la formation concernée, le projet Le salarié peut sous conditions mobiliser son CPF pour financer un projet de transition professionnelle pour changer de métier ou de profession.	Le salarié perçoit de 80 à 90 % du salaire qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail	Articles L. 6323-16 à 6323-17-6 du code du travail
CONGÉ DE BILAN DE COMPETENCES	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. Si le bilan est réalisé sur le temps de travail	Articles L. 6322-42 et suivants du code du travail
CONGÉ DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)	Justifier d'au moins 1 an d'activité professionnelle salariée	24 heures de temps de travail, consécutives ou non, par validation.	Oui.	Articles L. 6422-1 et suivants du code du travail
CONGÉ POUR PRÉPARER OU PASSER UN EXAMEN	L'attestation de présence à l'examen.	La durée de l'examen, majorée de 24 heures par examen pour le préparer. Le congé peut être fractionné	Oui.	Article L. 6322-3 du code du travail