

*Le législateur a tenté de remettre un peu d'ordre dans les dispositions relatives aux différents congés jusque-là éparses. C'est la raison pour laquelle un chapitre complet du code du travail est consacré aux « autres congés » qui sont désormais classés en trois catégories :*

- congés de conciliation vie professionnelle, personnelle et familiale ;*
- congés pour engagement associatif, politique ou militaire ;*
- congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise.*

## APPLICATION DE LA NOUVELLE ARCHITECTURE DU CODE DU TRAVAIL

Le législateur a entendu appliquer aux différents congés la même architecture que celle retenue en matière de durée du travail : ordre public, champ de la négociation collective et dispositions supplétives (à défaut d'accord).

- En particulier, sont inscrits dans **l'ordre public** et applicables à tous les congés :
  - les droits à congés ;
  - le principe de non imputation de leur durée sur celle du congé payé annuel ;
  - la compétence du conseil de prud'hommes en cas de litige.
- Par contre, la plupart des dispositions relatives à leur durée, à leurs renouvellements, aux modalités pratiques de prise des congés, et plus généralement à la mise « en œuvre du droit à congé du salarié » sont renvoyées à **la négociation collective**, prioritairement d'entreprise et, à défaut de branche.

### Seuls échappent à cette règle :

la durée des congés pour événements familiaux, l'ancienneté exigée pour obtenir un congé de proche aidant, le renouvellement du congé de solidarité familiale ou encore la condition d'expérience professionnelle d'au moins 6 ans nécessaire pour obtenir un congé sabbatique, éléments auxquels il n'est pas possible de déroger.



- Ce n'est qu'« à défaut de convention ou d'accord » que les **dispositions supplétives** trouveront à s'appliquer.

**IMPORTANT**

Le chiffrage n'étant souvent indiqué que dans les dispositions supplétives, les durées minimales qui étaient prévues par la loi jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi « Travail », ne trouvent donc à s'appliquer qu'à défaut d'accord.



**Attention aux risques d'accords moins favorables !**

## TENTATIVE D'HARMONISATION DES RÈGLES

### Conditions applicables à la demande

Les conditions de mise en œuvre (délais d'information de l'employeur par le salarié sur la date de prise du congé, sa durée, son renouvellement, la durée du préavis en cas de retour anticipé...), lorsqu'elles existent, doivent en général être négociées.



**Attention aux accords fixant des modalités plus contraignantes, tels des délais d'information plus longs par exemple !**

- À défaut, elles sont fixées par un décret qui prévoit que le salarié doit informer son employeur de ses dates de départ ou d'éventuelles modifications **par tout moyen, permettant de conférer une date certaine.**

### Conditions applicables à la décision de l'employeur

La possibilité, pour l'employeur, d'accorder, refuser ou reporter un congé est une disposition d'ordre public.



**Certains congés ne peuvent être refusés (congés pour événements familiaux, ou congé de solidarité familiale par exemple).**

Le refus de l'employeur (ou le report selon les cas) est notifié **par tout moyen conférant une date certaine au salarié.**

### Contestation du refus devant le CPH

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement porté devant le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés, en dernier ressort.

**IMPORTANT**

Les décisions du CPH ne peuvent être contestées que devant la Cour de cassation.

### À SAVOIR

L'écrit n'étant plus obligatoire, l'obligation d'information devrait donc être, dans l'avenir, moins formelle et uniformisée, quel que soit le congé.

## À SAVOIR

De nombreuses modalités pratiques peuvent être négociées, mais certaines resteront du domaine de l'ordre public. Chaque congé conservant ses règles propres, il est difficile de s'y retrouver !

## QUELQUES NOUVEAUTÉS APPLICABLES

Le législateur a apporté quelques améliorations au droit existant.

### /// Congés pour événements familiaux

Les droits à congés en cas de décès ont été augmentés :

- de deux à **cinq jours** pour le décès d'un enfant ;
- **trois jours** au lieu de deux, s'agissant du décès du conjoint ou du partenaire de PACS et désormais, du concubin ;
- **trois jours** au lieu d'un, lors du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

Un nouvel événement ouvre droit à un congé de deux jours :

- l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant.

### /// Congé de solidarité familiale

Parmi les nouveautés issues de la loi Travail, on peut relever que dans tous les cas, qu'il y ait ou non un accord collectif, le salarié a droit à un entretien professionnel, avant et après le congé (art. L 3142-11 du code du travail).

### /// Congé de proche aidant

La condition d'ancienneté pour obtenir un congé de proche aidant est passée de deux à un an (art. L 3142-16 du code du travail). Étant inscrite dans une disposition d'ordre public, aucune dérogation à cette condition ne peut être envisagée par accord.



**Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis décembre 2015.**

### /// Congé sabbatique

- Parmi les conditions exigées pour obtenir un congé sabbatique, une distinction est faite entre l'ancienneté dans l'entreprise qui peut être négociée (donc à la baisse ou à la hausse) et les 6 années d'expérience professionnelle exigées qui demeurent dans l'ordre public.
- La possibilité de différer le départ en congé de neuf mois ou de refuser un départ en congé si l'employeur l'estime préjudiciable à l'entreprise est réservée aux entreprises de moins de 300 salariés et plus seulement à celles de moins de 200 (art. L 3142-29 du code du travail). Même règle s'agissant du congé ou temps partiel pour création d'entreprise (art. L 3142-113 du code du travail).

### /// Congé pour acquisition de la nationalité

Ce congé dont la durée peut être fixée conventionnellement est offert au salarié afin de lui permettre d'assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française de lui-même ou de son conjoint (art. L 3142-75 du code du travail).

## DURÉES ET MODALITÉS DES DIFFÉRENTS CONGÉS

Congés	Régime antérieur à la loi « Travail »	Régime issu de la loi « Travail »	
		Champ de la négociation collective (accord d'entreprise ou, à défaut de branche*)	Dispositions supplétives à défaut d'accord
<b>Congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale</b>			
<b>Congés pour événements familiaux</b>	Mariage ou PACS : <b>4 jours</b> Naissance, adoption : <b>3 jours</b> Décès conjoint, partenaire de PACS ou enfant : <b>2 jours</b> Mariage enfant : <b>1 jour</b> Décès père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur : <b>1 jour</b>	<b>Au minimum :</b> – Mariage ou PACS : <b>4 jours</b> – Naissance, adoption : <b>3 jours</b> – Décès conjoint, partenaire de PACS, concubin (nouveau), père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur : <b>3 jours (nouveau)</b> – Mariage enfant : <b>1 jour</b> – Décès enfant : <b>5 jours (nouveau)</b> – Survenue du handicap d'un enfant : <b>2 jours (nouveau)</b>	<b>Au minimum :</b> – Mariage ou PACS : <b>4 jours</b> – Naissance, adoption : <b>3 jours</b> – Décès conjoint, partenaire de PACS, concubin (nouveau), père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur : <b>3 jours (nouveau)</b> – Mariage enfant : <b>1 jour</b> – Décès enfant : <b>5 jours (nouveau)</b> – Survenue du handicap d'un enfant : <b>2 jours (nouveau)</b>
<b>Congé de solidarité familiale</b>	<b>Durée :</b> 3 mois renouvelables une fois	<b>Durée maximale</b> du congé, renouvellements et modalités à fixer par accord.	<b>Durée maximale</b> de 3 mois renouvelable une fois.
<b>Congé de proche aidant</b>	<b>Ancienneté exigée :</b> au moins 2 ans. <b>Durée :</b> – 3 mois renouvelables une fois ; – 1 an au maximum sur l'ensemble de la carrière du salarié.	<b>Ancienneté exigée :</b> au moins 1 an (ordre public). <b>Durée maximale</b> du congé, renouvellements et modalités à fixer par accord.  1 an au maximum sur l'ensemble de la carrière du salarié (ordre public)	<b>Ancienneté exigée :</b> au moins 1 an (ordre public). <b>Durée maximale</b> de 3 mois renouvelable une fois.  1 an au maximum sur l'ensemble de la carrière du salarié (ordre public).
<b>Congé sabbatique</b>	<b>Ancienneté exigée :</b> 6 années d'expérience professionnelle et 36 mois dans l'entreprise.  <b>Durée :</b> 6 à 11 mois.	<b>Ancienneté exigée :</b> 6 années d'expérience professionnelle (ordre public) ; et ancienneté dans l'entreprise à fixer par accord.  <b>Durées</b> minimale et maximale, renouvellements et modalités à fixer par accord.	<b>Ancienneté exigée :</b> 6 années d'expérience professionnelle (ordre public) et 36 mois dans l'entreprise.  <b>Durée :</b> 6 à 11 mois.  Modalités fixées par décret.

\*Sous réserve des dispositions d'ordre public qui sont rappelées entre parenthèses.

DURÉES ET MODALITÉS DES DIFFÉRENTS CONGÉS (SUITE)

Congé	Régime antérieur à la loi « Travail »	Régime issu de la loi « Travail »	
		Champ de la négociation collective (accord d'entreprise ou, à défaut de branche*)	Dispositions supplétives à défaut d'accord*
<b>Congés pour engagement associatif, politique ou militaire</b>			
<b>Congé mutualiste de formation</b>	<b>Durée maximale :</b> 9 jours ouvrables par an.	<b>Durée totale maximale</b> du congé et nombre de salariés concernés à fixer par accord.	<b>Durée maximale :</b> 9 jours par an. Nombre maximal de salariés concernés fixé par décret.
<b>Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen</b>	<b>Durée du congé :</b> temps nécessaire pour participer aux instances ou au jury.	<b>Durée du congé :</b> temps nécessaire pour participer aux instances ou au jury (ordre public).	<b>Durée du congé :</b> temps nécessaire pour participer aux instances ou au jury (ordre public).
<b>Congé pour catastrophe naturelle</b>	<b>Durée du congé :</b> 20 jours maximum par an, en une ou plusieurs fois.	<b>Durée totale maximale</b> du congé à fixer par accord.	<b>Durée du congé :</b> 20 jours maximum par an.
<b>Congé de formation des cadres et d'animation pour la jeunesse</b>	Salariés de moins de 25 ans : 6 jours ouvrables par an pris en 1 ou 2 fois.	<b>Durée totale maximale</b> du congé et nombre de salariés concernés à fixer par accord. Pris en 1 ou 2 fois (ordre public).	<b>Durée maximale du congé :</b> 6 jours ouvrables par an. Pris en 1 ou 2 fois (ordre public).
<b>Congé de représentation</b>	<b>Durée maximale :</b> 9 jours ouvrables par an. Fractionnable en demi-journées.	<b>Durée totale maximale</b> du congé et nombre de salariés concernés à fixer par accord. Fractionnable en demi-journées (ordre public).	<b>Durée maximale du congé :</b> 9 jours ouvrables par an.
<b>Congé de solidarité internationale</b>	<b>Ancienneté</b> dans l'entreprise d'au moins 12 mois. <b>Durée du congé :</b> 6 mois	<b>Ancienneté</b> requise, durée maximale du congé, et nombre de salariés concernés à fixer par accord.	<b>Ancienneté</b> dans l'entreprise d'au moins 12 mois. <b>Durée maximale :</b> 6 mois ; 6 semaines en cas d'urgence. Nombre de salariés concernés fixé par décret.
<b>Congé pour acquisition de la nationalité (pour le salarié concerné et son conjoint)</b>	<b>Durée du congé :</b> ½ journée pour le salarié concerné (rien à l'occasion de la cérémonie du conjoint).	<b>Durée du congé</b> pour le salarié et pour son conjoint à fixer par accord.	<b>Durée du congé :</b> ½ journée pour le salarié concerné et pour son conjoint.
<b>Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise (ou pour diriger une jeune entreprise innovante)</b>			
	<b>Ancienneté</b> d'au moins 24 mois dans l'entreprise ou le groupe. <b>Durée maximale</b> du congé ou de la période à temps partiel : 1 an prolongeable 1 an.	<b>Ancienneté</b> requise, durée maximale du congé, renouvellements et nombre de salariés concernés à fixer par accord.	<b>Ancienneté</b> d'au moins 24 mois dans l'entreprise. <b>Durée maximale</b> du congé ou de la période à temps partiel : 1 an prolongeable 1 an.

