

Congés (autres)

- **Les congés pour événements familiaux**
- **Le congé parental (ART. L. 122.28.1)**
- **Les autres congés**

■ **Les congés pour événements familiaux**

Les congés légaux pour événements familiaux s'appliquent à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables.

CONGÉS RÉMUNÉRÉS (ART. L. 226-1)

Tout salarié a le droit de s'absenter sans perte de salaire dans les cas suivants :

- mariage du salarié (ou remariage) 4 jours
- décès du conjoint ou d'un enfant 2 jours
- mariage d'un enfant 1 jour
- décès du père ou de la mère, du beau-père, 1 jour de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur
- naissance ou adoption d'un enfant 3 jours Congé paternité (art. L. 122.25.4) 11 jours calendaires consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples (à rajouter aux 3 jours pour congé de naissance).
- Congés non rémunérés pour s'occuper d'une personne malade :
 - Congé enfant de moins de 16 ans malade constaté par certificat médical dont le salarié a la charge. La durée est de 3 jours par an, voire 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié a la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans (art.L. 122.28-8).
 - Congé de solidarité familiale (ascendant, descendant, personne vivant au foyer), d'une durée maximale de 3 mois. Avec accord de l'employeur, ce congé peut être transformé en temps partiel (art. L. 225.15).
 - Congé de présence parentale s'adressant aux parents d'un enfant gravement malade, accidenté ou handicapé, qui a besoin d'une présence parentale à ses côtés. Il prend la forme

d'une suspension totale d'activité ou d'une durée maximum de 310 jours (art. L.122.28.9, loi du 20 décembre 2005). Cette durée est indiquée dans le certificat médical.

Pour les 2 derniers congés, la demande peut se faire par lettre RAR ou par lettre remise en main propre contre décharge. A l'issue des congés de paternité ou de présence parentale, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti de la même rémunération.

■ Le congé parental (ART. L. 122.28.1)

Le congé parental (ou l'exercice d'une activité à temps partiel dans ce cadre légal) est de droit, sous réserve d'avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant (ou de son arrivée au foyer en cas d'adoption).

QUAND PEUT-ON PRENDRE UN CONGÉ PARENTAL ?

Le salarié peut le prendre au moment où il le choisit, pendant la période qui va de la fin du congé de maternité jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, pendant 3 ans à compter de son arrivée au foyer ou s'il a plus de 3 ans mais moins de 16 ans, pendant un an.

L'employeur ne peut refuser le congé parental (art L. 122-28-1), s'il en a été informé dans les règles.

QUELLE EST LA DURÉE DU CONGÉ PARENTAL ?

La durée initiale du congé ou de l'activité à temps partiel ne peut excéder 1 an. Elle peut ensuite être prolongée 2 fois pour prendre fin au plus tard au 3ème anniversaire de l'enfant.

QUAND DOIS-JE DEMANDER LE BÉNÉFICE DE CE CONGÉ ?

Au moment de l'information de son employeur, le salarié peut choisir entre un temps partiel (d'une durée minimale de 16 heures par semaine et, en tout état de cause, inférieure à la durée légale ou conventionnelle) ou un congé total. On peut toujours passer d'une formule à une autre au moment de la prolongation. La demande se fait par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge. Lorsque le congé ou l'activité à temps partiel suivent immédiatement la fin du congé maternité ou d'adoption, la demande doit être adressée au moins 1 mois avant. En dehors de ce cas (en cas de reprise du travail, par exemple), le délai est de 2 mois. Pour une prolongation, le délai est de 1 mois.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

CONGÉ PARENTAL / ALLOCATION PARENTALE

Actuellement la prestation accueil du jeune enfant (PAJE) est d'une durée de 3 ans et d'un montant de 513 € pour les personnes ayant 2 enfants ou plus.

Pour un enfant, le même dispositif existe mais pour une durée de 6 mois seulement. En juillet 2006, une nouvelle mesure permettra aux parents de 3 enfants ou plus, de ne s'arrêter qu'un an avec une indemnisation de 750 € par mois.

■ Les autres congés

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

(art. L. 451-1 à L. 451-5) Voir Fiche n° 24

CONGÉ SABBATIQUE (ART. L. 122-32-17)

Il s'agit d'un congé non rémunéré pour convenance personnelle d'une durée comprise entre 6 et 11 mois. Pour en bénéficier, le salarié doit avoir au moins 6 années d'activité professionnelle, dont 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date du congé, et ne pas avoir bénéficié dans

les 6 années précédentes d'un congé sabbatique, pour création d'entreprise ou d'un congé-formation d'au moins 6 mois.

La demande doit être faite à l'employeur par lettre recommandée avec

AR ou par lettre remise en main propre contre décharge au moins 3 mois à l'avance, en précisant la durée du congé. L'employeur peut différer au maximum pendant 6 mois le départ en congé (9 mois dans les entreprises de moins de 200 salariés).

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire

assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Une reprise avant la date prévue est impossible, sauf accord de l'employeur.

CONGÉ DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE (ART. L. 225.9)

Tout salarié ayant 12 mois consécutifs d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé non rémunéré de 6 mois maximum pour participer à une mission hors de France pour le compte d'une association humanitaire ou organisation internationale dont la France est membre.

CONGÉ POUR ACTIVITÉ D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

L'employeur est tenu d'accorder le temps nécessaire à l'exercice de diverses fonctions ou activités : membre du conseil général ou municipal, conseiller ou défenseur prud'homme, conseiller du salarié (art. L. 122-14-14), juré d'assises (ou témoin) lors d'un procès, participation à des instances de la formation professionnelle, conseil d'administration d'une caisse de Sécurité sociale ou d'Allocations familiales, représentation d'une association ou d'une mutuelle.

CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE (ART. L. 122-32-12)

Congé non rémunéré ouvert à tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, dans l'entreprise.

La durée du congé est de 1 an renouvelable une fois si le salarié en fait

la demande 2 mois avant la fin de la première année de congé. A l'issue du congé, le salarié peut être réemployé ou rompre son contrat de travail. Dans les 2 cas, il doit informer l'employeur de ses intentions 3 mois avant la fin de son congé.

Ce congé étant destiné à réaliser un projet de création d'entreprise, l'employeur est en droit d'exiger du salarié qu'il justifie l'existence de ce projet.