

LES CONGES SPECIAUX

Au delà des congés les plus connus, les salariés ont le droit dans certaines situations, de s'absenter de leur travail pendant une période durant laquelle leur contrat de travail peut être suspendu. Le tableau présenté ci-dessous n'est pas exhaustif, le Code du travail et la convention collective prévoient d'autres congés tels que congés pour formation des membres du comité d'entreprise, élus locaux ou parlementaire etc.

CONGES FAMILIAUX

NATURE DU CONGE	DUREE	CONDITIONS	FORMALITES	FINANCEMENT DU CONGE	INCIDENCES DU CONGE	REINTEGRATION
EVENEMENTS FAMILIAUX L.3142-1 et 2 - Mariage - Naissance - Arrivée enfant adopté - Mariage enfant - Décès conjoint - Partenaire pacs - Décès enfant - Décès père, mère - Décès frère, sœur - Décès beau-père, belle-mère	4 jours ouvrables 3 3 1 2 2 2 1 1 1	Sans condition d'ancienneté 3 mois d'ancienneté	- Information préalable de l'employeur (qui peut-être orale), puis justificatifs (acte de mariage, de naissance, de décès) à lui transmettre - A prendre le jour ou autour du jour de l'évènement	Rémunéré	Durée prise en compte pour les congés payés et l'ancienneté	Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente
MATERNITÉ L 1225-1 à L1225-33 R 1225-1 à R 1225-7 R 4152-1 et R 4152-2 D 4152-3 à D 4152-12 R 4152-13 à R 4152-28	Congé prénatal 1/2ème naissance 6 semaines 3ème naissance 8 semaines Jumeaux 12 semaines Congé postnatal 1/2ème naissance 10 semaines 3ème naissance 18 semaines Jumeaux 22 semaines En aucun cas une femme ne peut être employée pendant une	Sans condition d'ancienneté	Déclaration à faire par la salariée auprès de l'assurance maladie et de la CAF avant la fin du 3ème mois de grossesse Au début du congé maternité : établir une attestation de salaire pour que la CPAM détermine si la salariée a droit aux IJ pendant son congé maternité et, le cas échéant leur montant. A la reprise du travail : informer	IJ versées par la CPAM dans la limite du plafond de la Sécurité sociale De nombreuses conventions collectives garantissent à la salariée le maintien de tout ou partie de sa rémunération sous déduction des IJ	Durée prise en compte pour les congés payés et l'ancienneté	Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente

NATURE DU CONGE	DUREE	CONDITIONS	FORMALITES	FINANCEMENT DU CONGE	INCIDENCES DU CONGE	REINTEGRATION
	<p>période total de 8 semaines : 2 semaines avant l'accouchement et 6 semaines après</p>		<p>la CPAM et établir une nouvelle attestation de salaire mentionnant la date de reprise</p>			
<p>PATERNITE L 1225-35 et L 1225-36 D 1225-8 Congé en plus des 3 jours de naissance</p>	<p>- 11 jours calendaires consécutifs, - 18 jours pour naissances multiples</p>	<p>A prendre dans les 4 mois suivants la naissance</p>	<p>- L'employeur doit être averti par LRAR 1 mois avant la date du congé - L'employeur remplit l'attestation de salaires 3201 pour la CPAM - La copie d'acte de naissance, de reconnaissance ou livret de famille doit être envoyé à la CPAM</p>	<p>IJ versées par la CPAM dans la limite du plafond de la Sécurité sociale</p>	<p>Pas d'acquisition de congés payés ni d'ancienneté</p>	<p>Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente</p>
<p>EN VUE D'UNE ADOPTION L 1225-37 et L 1225-46 Pour aller chercher un enfant à l'étranger ou dans les DOM-TOM ou l'accueillir</p>	<p>- 10 semaines - 18 semaines si l'adoption porte à 3 enfants ou plus le nombre d'enfants à charge - 22 semaines en cas d'adoptions multiples</p>	<p>Etre titulaire de l'agrément de la DDASS</p>	<p>LRAR au moins 2 semaines avant ou par lettre remise en main propre contre décharge</p>	<p>Non rémunéré</p>	<p>Durée prise en compte pour les congés payés et l'ancienneté</p>	<p>Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente</p>
<p>CONGE PARENTAL D'EDUCATION A TEMPS PLEIN OU A TEMPS PARTIEL (16h/semaine au minimum) L 1225-49 et L 1225-52</p>	<p>1an renouvelable 2 fois sans pouvoir excéder la date du 3^{ième} anniversaire de l'enfant</p>	<p>Tout salarié justifiant d'1an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant au foyer</p>	<p>Information de l'employeur par LRAR (ou par lettre remise en main propre contre décharge) indiquant la date de début et la durée du congé ou du travail à temps partiel : - 1 mois avant le terme du congé de maternité s'il débute immédiatement après - 2 mois avant le début du congé parental ou du temps partiel dans les autres cas Renouvellement : - information de l'employeur par LRAR 1 mois avant l'expiration du congé en cours</p>	<p>Non rémunéré dans le cas du congé à temps plein, sauf à utiliser son compte épargne temps ou dispositions conventionnelles plus favorables</p>	<p>Acquisition d'ancienneté pour la moitié de la durée du congé à temps plein (sauf dispositions conventionnelles plus favorables) pas de congés payés</p>	<p>Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente</p>

NATURE DU CONGE	DUREE	CONDITIONS	FORMALITES	FINANCEMENT DU CONGE	INCIDENCES DU CONGE	REINTEGRATION
SOLIDARITE FAMILIALE L 3142-16 à 21 Assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu un pronostic vital	3 mois renouvelable 1 fois (à temps plein ou à temps partiel avec l'accord de l'employeur)	Sans condition d'effectif ni d'ancienneté	- L'employeur doit être averti par LRAR (ou par lettre remise en main propre contre décharge) accompagnée d'un certificat médical du médecin traitant, au moins 15 jours avant le début du congé. En cas d'urgence absolue attestée médicalement, le départ en congé peut être immédiat. - le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs - Si demande de renouvellement : LRAR (ou par lettre remise en main propre contre décharge) 15 jours avant le terme initialement prévu	Non rémunéré (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)	Durée prise en compte pour l'ancienneté mais pas pour les congés payés	Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente
ENFANT MALADE L 1225-61 à 1225-65 R 1225-14 R 1225-16 R 1225-17 Maladie ou accident d'enfant de moins de 16 ans	- 3 jours par an, - 5 jours pour enfant de moins d'1 an, ou si 3 enfants de moins de 16 ans à charge	Enfant à charge effective et permanente	Certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant à adresser à l'employeur	Non rémunéré (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)	Pas d'acquisition de congés payés ni d'ancienneté	Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente

<p>CONGÉ DE PRESENCE PARENTALE L 1225-62 à L 1225-65 R 1225-14 à R 1225-17</p>	<p>Au maximum 310 jours ouvrés au sein d'une période de 3 ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sans condition d'effectif ni d'ancienneté - Concerne les enfants de moins de 20 ans victimes d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave, nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants 	<p>Information de l'employeur au moins 15 jours avant le congé, par LRAR (ou lettre remise en main propre contre décharge) avec le certificat médical attestant que les conditions sont réunies</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Non rémunéré - Allocation de présence parentale peut être versée par la CAF 	<p>Durée prise en compte pour moitié pour l'ancienneté, mais pas pour les congés payés</p>	<p>Réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente</p>
---	---	---	---	--	--	--

*A défaut de réponse, le silence vaut acceptation

CONGES POUR PROJETS PERSONNELS

NATURE DU CONGE	DUREE	CONDITIONS	FORMALITES	FINANCEMENT DU CONGE	INCIDENCES DU CONGE	REINTEGRATION
<p>CONGE SABBATIQUE L.3142-91 à 99 D.3142-47 et 48 congé pour motif personnel (sans justification)</p>	Entre 6 et 11 mois	<ul style="list-style-type: none"> - 36 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe et 6 ans d'activité - ne pas avoir bénéficié, au cours des 6 années précédentes, dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé formation d'au moins 6 mois 	<ul style="list-style-type: none"> - Demande par LRAR (ou par lettre remise en main propre contre décharge) au moins 3 mois avant le congé précisant : la date de départ et la durée du congé. - Réponse de l'employeur dans les 30 jours*. Report possible : <ul style="list-style-type: none"> - Sans motivation, dans la limite de 6 mois (9 mois dans les entreprises de moins de 200 salariés) - pour dépassement du quota d'absences - Refus possible pour raison de service motivée dans les entreprises de moins de 200 salariés 	Non rémunéré sauf à utiliser son compte épargne temps	Pas d'acquisition de congés payés ni d'ancienneté	Réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente
<p>CONGE EXAMEN L 6322-3 Pour préparer et passer un examen en vue d'obtenir un titre ou un diplôme inscrit au répertoire des certifications professionnelles.</p>	Durée de l'examen majorée de 24 heures pour le préparer	<p>24 mois d'activité salariée consécutifs ou non (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés) dont 12 mois dans l'entreprise</p> <p>Ou être apprenti</p> <p>Ou avoir changé d'emploi après un licenciement économique</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Demande écrite à l'employeur 60 jours à l'avance indiquant l'intitulé et la date de l'examen, accompagné du certificat d'inscription à l'examen. - Réponse dans les 30 jours - Report possible pour raison de service , ou pour dépassement du quota d'absences (voir CIF) 	<ul style="list-style-type: none"> - Rémunéré sur présentation du certificat de participation aux examens - Peut-être pris en charge par le FONGECIF, ou dans certains cas, l'OPCA de branche 	Durée prise en compte pour les congés payés et l'ancienneté	Réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente

*A défaut de réponse, le silence vaut acceptation

NATURE DU CONGE	DUREE	CONDITIONS	FORMALITES	FINANCEMENT DU CONGE	INCIDENCES DU CONGE	REINTEGRATION
<p>CONGE D'ENSEIGNEMENT, DE RECHERCHE ET D'INNOVATION L 6322-53 à 58 Dispenser des heures d'enseignement ou mener des recherches</p>	<p>1 an si enseignement à temps plein, 8 heures par semaine ou 40 heures par mois si à temps partiel, accordé pour un an renouvelable</p>	<p>1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dispenser un enseignement professionnel ou technologique, dans un établissement public ou privé sous contrat, ou concernant un stage agréé par l'Etat ou la Région</p>	<p>Demande adressée à l'employeur, indiquant la date de début, l'intitulé, la durée de l'enseignement ou de la recherche et le nom de l'établissement responsable: - 120 jours à l'avance lorsqu'il y a une interruption continue de travail d'au moins six mois - 60 jours à l'avance quand l'enseignement est à temps partiel ou de moins de 6 mois - Réponse dans les 30 jours Ce congé est de droit dès lors que toutes les conditions sont remplies. Le report (de 9 mois maximum) ne peut concerner que le congé de recherche/innovation.</p>	<p>Si l'entreprise décide de le rémunérer : salaires imputables sur la participation-formation continue (PFC)</p>	<p>Durée prise en compte pour les congés payés et l'ancienneté si congé à temps partiel</p>	<p>Réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente</p>

<p>CONGE POUR DIRIGER UNE JEUNE ENTREPRISE INNOVANTE (JEI) L 3142-78 à L 3142-82 L 3142-87 à L3142-90 D3142-41 à D 3142-46 D 3142-49 à D3142-53</p>	<p>1 an renouvelable une fois (à temps plein ou à temps partiel)</p>	<p>- 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise - exercer des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères d'une JEI*</p>	<p>- Information de l'employeur par LRAR (ou lettre remise en main propre contre décharge) au moins 2 mois avant le congé - Réponse de l'employeur dans les 30 jours** - Refus possible dans les seules entreprises de moins de 200 salariés, pour raison de service motivé - Report possible : si certains quotas d'absences au titre de ce congé sont atteints</p>	<p>Non rémunéré sauf à utiliser son compte épargne temps</p>	<p>Pas d'acquisition de congés payés ni d'ancienneté si congé à temps plein</p>	<p>Réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente</p>
--	--	---	--	--	---	--

*Rappel : ce statut de JEI est accordé aux entreprises créées depuis moins de 8 ans, employant moins de 250 personnes, réalisant un chiffre d'affaires inférieur à 40 millions d'euros ou disposant d'un total de bilan inférieur à 27 millions d'euros et consacrant au moins 15% de ses charges aux dépenses de recherche

**A défaut de réponse, le silence vaut acceptation

NATURE DU CONGE	DUREE	CONDITIONS	FORMALITES	FINANCEMENT DU CONGE	INCIDENCES DU CONGE	REINTEGRATION
<p> CONGE POUR CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE L 3142-78 à L3142-90 L3142-96 à L3142-107 D 3142-41 et D3142-53 pour créer ou reprendre une entreprise </p>	<p>1 an renouvelable une fois (à temps plein ou à temps partiel)</p>	<p>24 mois d'ancienneté dans l'entreprise consécutifs ou non</p>	<p> - Demande par LRAR (ou par lettre remise en main propre contre décharge) au moins 2 mois avant le congé précisant : la date de départ prévue, la durée envisagée et l'activité de l'entreprise. - Réponse de l'employeur dans les 30 jours*. Report possible : - Dans toute entreprise : sans motivation, dans la limite de 6 mois - Dans les entreprises de + de 200 salariés : si plus de 2% de l'effectif est déjà concerné Refus possible : - Dans toute entreprise : pour création ou reprise d'une activité directement concurrente - Dans les entreprises de moins de 200 salariés : pour raison de service motivée après avis du CE ou des délégués du personnel </p>	<p>Non rémunéré sauf à utiliser son compte épargne temps</p>	<p>Pas d'acquisition de congés payés ni d'ancienneté si congé à temps plein</p>	<p>Réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.</p>