

Les congés payés et congés d'ancienneté



Pour Qui ?

- Tout salarié ayant travaillé au moins 1 mois entre le 1^{er} juin et le 31 mai



Pour Pourquoi ?

- Droit à 2,08 jours ouvrés par mois travaillé ou période d'absence assimilée à du travail effectif (formation, congé maternité, AT et MP dans la limite d'une année).
- Cumul jusqu'à 25 jours ouvrés par an (5 semaines).
- 2 jours de CP supplémentaires à partir de 10 ans d'ancienneté (à prendre à l'année civile).



Par Qui ?

- Autorisation de la Direction Régionale après avoir étudié les fiches des souhaits des salariés (les dates des congés payés peuvent tout de même être imposées par la direction).
- Autorisation fin mars pour les congés d'été et fin octobre pour les congés d'hiver.
- Date de départ pouvant être décalée par l'employeur jusqu'à un mois avant, sans l'accord du salarié.
- Accord du salarié indispensable si la date est décalée dans le mois qui précède le départ.



Quand ?

- Les congés peuvent être pris dès l'embauche
- Du 1^{er} mai au 30 avril :
 - période d'été : du 1^{er} mai au 30 octobre
 - période d'hiver : du 1^{er} novembre au 30 avril

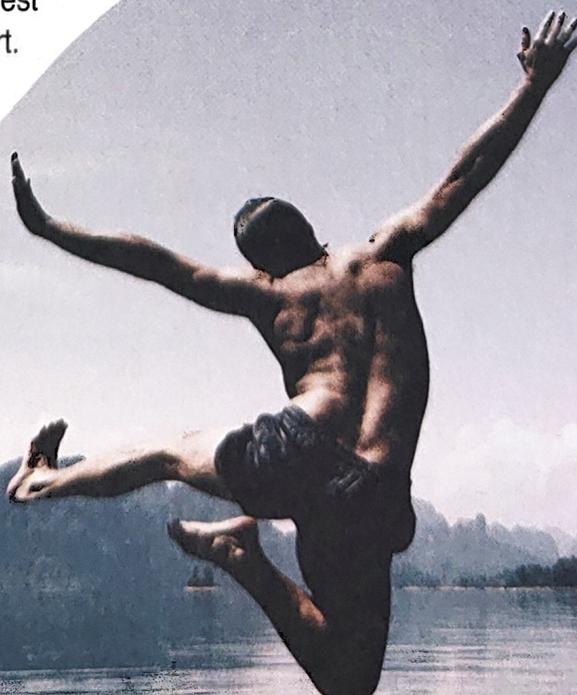
En cas de maladie

- Si avant la période de CP, le salarié est en arrêt maladie, ses congés sont reportés d'autant.
- Si pendant les CP : le salarié reste en CP et passe en arrêt maladie si sa maladie se prolonge au-delà de la période de CP.
- Il s'agit du premier événement qui prime.



Attention

Tout salarié travaillant au moins **48 semaines** sur une année, quel que soit le motif des absences, bénéficie de l'intégralité de ses congés payés.



Le congé maternité et congé d'adoption



Pour Qui ?

- Toute femme enceinte ou accueillant un enfant à son foyer en vue de l'adoption.
- Pas de condition d'ancienneté.



Durée ?

Nombre d'enfants déjà à charge	Nombre de naissances	Durée du congé maternité		
		Congé prénatal	Congé postnatal	Congé total
Aucun enfant ou 1 enfant	1 enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
	Jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
	Triplés et +	24 semaines	22 semaines	46 semaines
2 enfants et plus	1 enfant	8 semaines	18 semaines	26 semaines
	Jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
	Triplés et +	24 semaines	22 semaines	46 semaines



Information de l'employeur ?

- Information de la Direction Régionale par lettre simple des dates d'arrêt et de la date présumée de l'accouchement au 4^e mois de grossesse.



Droit de la salariée

- À partir de la 23^{ème} semaine de grossesse, la durée du travail est ramenée à 31h, sans réduction de salaire, la réduction étant répartie uniformément dans la semaine.
- Indemnisation journalière de la Sécurité sociale pendant la durée du congé.
- Congé considéré comme du temps de travail effectif pour l'ancienneté, les congés payés, la participation.



À l'issue du congé

- Visite médicale de reprise et entretien professionnel obligatoires.
- Réintégration de la salariée à son poste à l'issue du congé ; si le poste n'est plus disponible, réintégration sur un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.



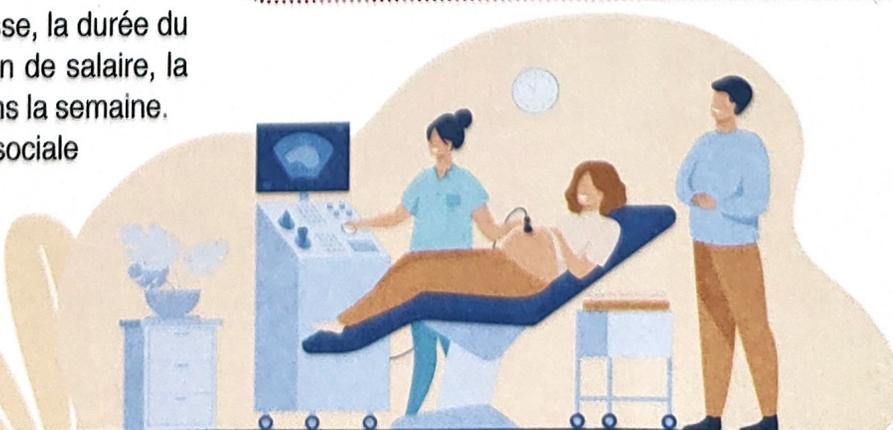
Cas particuliers

- Accouchement tardif : pas de réduction du congé postnatal.
- Accouchement prématuré : congé postnatal prolongé de la durée du congé prénatal non pris.
- Possibilité du report du congé prénatal (3 semaines max.) sur le congé postnatal.
- État pathologique de la mère : congé prénatal pouvant être augmenté de 2 semaines et congé postnatal pouvant être prolongé de 4 semaines.



Formalités

- N'oubliez pas d'avertir votre direction de région et la mutuelle.
 - Ajouter l'enfant à charge auprès du service Paie
 - En cas d'ajout de l'enfant sur la mutuelle : un bulletin de modification doit être rempli par la salariée.
- Attention Mutuelle** : en cas de congé maternité, la cotisation mutuelle mensuelle continue à être prélevée sur votre fiche de paie.



Le congé paternité



Pour Qui ?

- Tout salarié dont la femme a accouché ou qui accueille à son foyer un enfant en vue de l'adoption.
- Pas de condition d'ancienneté



Quand ?

- Dans les 4 mois qui suivent la naissance.



Durée ?

- 25 jours calendaires consécutifs (comprenant les samedis, dimanches et jours fériés).
- 32 jours en cas de naissances multiples.
- + 3 jours accordés au moment de la naissance.



Information de l'employeur ?

- Par lettre recommandée avec AR au moins un mois avant la date de début du congé.
- Précision des dates exactes du congé.
- Impossible pour l'employeur de refuser ou de reporter les dates choisies par le salarié.



Indemnisation

- Indemnisation par l'employeur des 3 jours pour événement familial
- Indemnisation par la CPAM du congé de paternité

Le congé parental d'éducation



Pour Qui ?

- Salarié homme ou femme ayant un enfant de moins de 3 ans ou ayant adopté un enfant de moins de 16 ans.
- Ancienneté d'un an minimum à la naissance de l'enfant ou lors de l'arrivée de l'enfant au foyer.



Comment ?

- Possibilité d'un congé à temps plein ou temps partiel.
- Si congé à temps partiel, temps de travail hebdomadaire minimum est de 16 heures
- Si temps partiel, horaires fixés par l'employeur.



Durée ?

- Jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant par période d'un an au maximum peu importe le nombre d'enfant.
- Jusqu'au 6^e anniversaire de l'enfant par période d'un an en cas de naissances multiples d'au moins 3 enfants.



Information de l'employeur ?

- Par lettre RAR en précisant le point de départ et la durée du congé.
- Au moins un mois avant si le congé suit immédiatement le congé maternité.
- Au moins 2 mois avant dans tous les autres cas.



Droit du salarié

- Aucune rémunération si le congé est à temps complet.
- Rémunération proratisée si le congé est à temps partiel.
- Si le salarié a au moins 2 enfants à charge, il peut demander à la CAF de percevoir l'allocation parentale d'éducation.
- Pour l'ancienneté, la période de congé parental compte pour moitié.
- La participation n'est pas due pour cette période.



À l'issue du congé

- Réintégration du salarié à son poste à la fin du congé ; si le poste n'est plus disponible, réintégration sur un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.



Les congés pour enfant malade



Pour Qui ?

Tout salarié dont l'enfant de moins de 16 ans, qui est à sa charge, a une maladie ou un accident constaté par certificat médical.

- Pas de condition d'ancienneté.



Comment ?

- Information de l'employeur par un certificat médical attestant de la maladie ou de l'accident de l'enfant.



Durée ?

- 3 jours par an au maximum.
- 5 jours par an si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.



Attention

Ce congé n'est pas rémunéré !!! Il s'agit d'une autorisation d'absence non payée.

Le congé de présence parentale



Pour Qui ?

- Tout salarié qui doit rester au chevet de son enfant, victime d'un accident grave, ou qui souffre d'une maladie ou d'un handicap nécessitant la présence d'un adulte à ses côtés
- Pas de condition d'ancienneté.
- L'enfant doit avoir moins de 20 ans et gagner moins de 918,35 euros par mois (montant 2018). Il ne doit pas non plus bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale



Par Qui ?

Direction Régionale



Comment ?

- Information de l'employeur par lettre RAR accompagnée d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence du salarié auprès de l'enfant.
- Au moins 15 jours avant le début du congé en mentionnant sa durée.
- Préciser le point de départ et la durée du congé.
- En cas de prolongation, info par lettre RAR au moins 15 jours avant le terme du congé initial.



Durée ?

- Le congé est attribué par une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap.
- Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins, espacés sur une période initiale définie dans le certificat médical, et dans la limite maximale de 3 ans. Cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen tous les 6 mois.
- A temps plein ou temps partiel.
- Il est possible d'interrompre le congé en cas de décès de l'enfant ou de baisse importante des revenus du foyer. Le salarié doit en informer son employeur au moins un mois avant sa date de reprise.



Droit du salarié

- Aucune rémunération si le congé est à temps complet.
- Rémunération proratisée si le congé est à temps partiel.
- Droit au versement par la CAF d'une allocation de présence parentale (APP).



À l'issue du congé

- Réintégration du salarié à son poste à l'issue du congé ; si le poste n'est plus disponible, réintégration sur un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.



Les congés pour événements familiaux



Pour Qui ?

- Tout salarié qui justifie de la survenance d'un des événements concernés.
- Pas de condition d'ancienneté.



Modalités

Les dossiers sont complets uniquement si l'ensemble des éléments suivants sont fournis :

- Apporter à l'employeur un justificatif de l'absence.
- Congé à prendre au moment des événements concernés.
- Congé rémunéré et comptant comme temps de travail effectif.
- Aucun droit supplémentaire à rémunération ou congé si le salarié est déjà absent de l'entreprise.



Durée ?

Motifs	Nombre de jours ouvrés
Naissance ou adoption d'un enfant à son foyer	3 jours par employeur + congé paternité (rémunéré par la CPAM)
Décès d'un enfant	5
Décès du conjoint, du concubin, du partenaire de PACS, des parents, des beaux-parents, des frères et sœurs	3
Décès des grands-parents	2
Décès des beaux-frères et belles-sœurs	1
Mariage du salarié	5
PACS du salarié	4
Mariage d'un enfant	1
Déménagement du fait de l'employeur	1
Annonce de la survenue du handicap chez un enfant	2

Si les événements sont distants de plus de 300 km, des autorisations d'absence non rémunérées peuvent être accordées par l'employeur.

Le congé sans solde

Le congé sans solde, ou autorisation d'absence non rémunérée, n'a aucun cadre juridique.

Le salarié, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de solliciter une autorisation d'absence pour convenance personnelle. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de la lui accorder



Le congé pour création d'entreprise



Pour Qui ?

Le congé pour création d'entreprise s'adresse à tout salarié :

1. Dont l'ancienneté dans l'entreprise - ou au sein du même groupe - est égale ou supérieure à 24 mois (consécutifs ou non) ;
2. Dont le projet est de créer ou reprendre une entreprise, individuelle ou en société, qu'elle soit industrielle, commerciale, artisanale ou agricole ;
3. Détenant le contrôle effectif de l'entreprise créée ou reprise.



Durée ?

- 1 an.
- Renouvellement d'un an possible si l'employeur est informé par lettre RAR au moins 2 mois avant la fin de la première période de congé.



Droit du salarié

- Contrat suspendu donc aucune rémunération, mais salarié lié par ses obligations contractuelles (discrétion, non-concurrence...).
- Possibilité d'exercer une autre activité professionnelle, salariée ou non.
- Le salarié ne peut pas exiger de retrouver son emploi avant le fin du congé.
- Possibilité pour le salarié de rompre son contrat de travail sans préavis ni indemnités.



Comment ?

- Demande du salarié par lettre RAR au moins 2 mois à l'avance.
- Réponse de l'employeur dans les 30 jours ; à défaut, congé accepté tacitement.
- Congé pouvant être différé par l'employeur de manière discrétionnaire dans la limite de 6 mois à compter de la présentation de la demande.
- Congé pouvant aussi être différé si 2 % de l'effectif absent.



Le congé sabbatique



Pour Qui ?

- Salarié souhaitant réaliser un projet personnel (participation à des activités culturelles, associatives, familiales, etc.) en ayant un droit à réintégration.
- Salarié n'ayant pas bénéficié dans les 6 années précédentes d'un CIF, d'un congé sabbatique ou d'un congé pour création d'entreprise.
- Ancienneté de 36 mois minimum dans l'entreprise (consécutifs ou non).
- 6 ans minimum d'activité professionnelle.



Comment ?

- Demande du salarié par lettre RAR au moins 3 mois à l'avance précisant la date souhaitée de départ et la durée.
- Réponse de l'employeur dans les 30 jours ; à défaut, congé accepté tacitement.
- Congé pouvant être différé s'il y a des absences simultanées.



Durée ?

- Entre 6 et 11 mois



Droit du salarié

- Contrat suspendu donc aucune rémunération, mais salarié lié par ses obligations contractuelles (discretion, non-concurrence...).
- Possibilité d'exercer une autre activité professionnelle, salariée ou non.
- Le salarié ne peut pas exiger de retrouver son emploi avant le fin du congé.
- Possibilité pour le salarié de rompre son contrat de travail sans préavis ni indemnités.

