

Liaisons sociales Les Thématiques

LES CONGÉS SPÉCIAUX

Pour raisons personnelles ou professionnelles

Dans quelles situations le salarié peut-il s'absenter et selon quelles modalités ?

LES ABSENCES ET CONGÉS POUR
REPRÉSENTATION ET ASSISTANCE AUX SALARIÉS

97 | MARS
2022

**Liaisons sociales
Les Thématiques**

7, rue Emmy Noether
93400 Saint-Ouen
Tél. : 01 85 58 30 00
liaisons-sociales.fr

Président, directeur de la publication
Hubert Chemla

**Directrice générale du pôle
Droit et Réglementation**
Isabelle Bussel

Directrice des éditions
Sylvie Duras

**Directrice adjointe des rédactions
Presse droit social**
Rachel Brunet

RÉDACTION

Rédactrice en chef
Sandra Limou (3819)

Rédactrice
Farah Nassiri Amini (3469)

Secrétaire de rédaction unique
Catherine Ducroux (3147)

ABONNEMENTS

Service Clients contact@wkf.fr

Librairie en ligne www.wkf.fr

Service lecteurs 01 85 58 37 20

 **N°Cristal** 09 69 39 58 58
APPEL NON SURTAXÉ

FABRICATION

Directeur de production
Richard Gault

Responsable de production
Christine Buonomano

Imprimé par

Dupliprint Mayenne (53)

Origine du papier : Portugal

Taux de fibres recyclé : 0 %

Eutrophisation : Ptot 0.080 Kg/tonne



Crédit photos Getty Images

Routage

Dupliprint Mayenne (53)

ÉDITEUR

Wolters Kluwer France

SAS au capital de 14 500 000 €

Siège social : Immeuble Euroatrium

7 rue Emmy Noether 93400 Saint-Ouen

SIRET : 480 081 306 00148

Associé unique

Holding Wolters Kluwer France

Prix de l'abonnement aux Thématiques
626,89 € TTC/an

(10 numéros/an + archives on-line
des deux dernières années)

Prix de vente au numéro : **62,68 € TTC**

Commission paritaire : 1224 T 91609

ISSN : 2428-9884

ISBN : 978-2-37148-220-3

Dépôt légal : à parution



Les congés spéciaux

Les salariés aspirent à une gestion de leur vie professionnelle plus souple et moins linéaire. Afin de prendre en compte cette préoccupation, le législateur a composé un panel de mesures permettant au salarié de s'absenter de l'entreprise pour raisons personnelles ou professionnelles.

Ces congés voient leur régime juridique sans cesse évoluer.

Par exemple, depuis le 30 septembre 2020, le congé de présence parentale peut être fractionné ou transformé en période d'activité à temps partiel avec l'accord de l'employeur (L. n° 2019-1446, 24 déc. 2019, JO 27 déc.). La loi du 15 novembre 2021 (L. n° 2021-1484,

JO 16 nov.) a assoupli ses conditions de renouvellement.

Ces congés voient leur régime juridique sans cesse évoluer. Par exemple, depuis le 30 septembre 2020, le congé de présence parentale peut être fractionné ou transformé en période d'activité à temps partiel

Concilier vie personnelle et professionnelle

Pour concilier ces impératifs, le salarié a la possibilité de s'absenter ou de travailler à temps partiel pour raison familiale, notamment dans le cadre du congé pour enfant malade ou du congé de présence parentale. Le législateur a récemment étoffé la liste des congés pour événements familiaux et créé un congé de deux jours ouvrables minimum en cas d'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez l'enfant (L. n° 2021-1678, 17 déc. 2021, JO 18 déc.). En cas de deuil d'un enfant,

la loi du 8 juin 2020 (L. n° 2020-692, JO 9 juin) a créé un congé de huit jours minimum.

Le salarié peut aussi aider un proche en fin de vie ou dépendant via le congé de solidarité familiale ou le congé de proche aidant ouvrant droit à une indemnisation depuis le 30 septembre 2020 (L. n° 2019-1446, 24 déc. 2019). S'il souhaite s'investir dans un projet personnel, il peut opter pour un congé sabbatique ou sans solde. Par ailleurs, un parent peut bénéficier de dons de jours de repos offerts anonymement par d'autres salariés de l'entreprise en cas de maladie grave d'un enfant ou, depuis la loi du 8 juin 2020 (L. n° 2020-692), pour décès d'un enfant. Il en est de même du salarié venant en aide à un proche en perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap (L. n° 2018-84, 13 févr. 2018, JO 14 févr.).

S'engager au plan associatif, militant ou politique

D'autres types de congés permettent au salarié de s'investir dans le cadre d'une association (congé de représentation, congé pour l'exercice de responsabilités associatives) ou d'une mission

humanitaire ou de secours (congé pour catastrophe naturelle, congé de solidarité internationale). En outre, la loi du 25 novembre 2021 (L. n° 2021-1520, JO 26 nov.) ouvre le dispositif de don de jours de repos au profit du salarié exerçant l'activité de sapeur-pompier volontaire. En vue de s'engager dans un parcours politique, le salarié peut recourir à des congés lui permettant de mener à bien sa candidature et un éventuel mandat national ou local. Si la loi du 27 décembre 2019 (L. n° 2019-1461, JO 28 déc.) supprime le statut de salarié protégé dont bénéficiaient certains élus locaux, elle ajoute le mandat électif à la liste des motifs prohibés de discrimination inscrits dans le Code du travail. Par ailleurs, un engagement citoyen dans le cadre de la réserve opérationnelle militaire ou de la réserve de sécurité civile, par exemple, est possible. Enfin, un salarié peut s'engager auprès d'instances judiciaires, en devenant conseiller prud'homme ou assesseur dans le cadre du contentieux de la Sécurité sociale.

Congé pour raisons professionnelles

Le salarié peut désirer mettre son activité professionnelle habituelle entre parenthèses pendant quelques mois pour se consacrer à la création d'une entreprise, ou participer à la direction d'une jeune entreprise innovante. Il peut décider d'exercer son activité temporairement dans une autre entreprise, afin de développer de nouvelles compétences dans le cadre d'une période de mobilité volontaire sécurisée. Par ailleurs, il peut être désigné pour siéger au sein d'une commission, d'un conseil ou d'un comité administratif ou paritaire, appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation. Enfin, il peut mobiliser le congé d'enseignement ou de recherche, réintroduit par la loi du 24 décembre 2020 (L. n° 2020-1674, JO 26 déc.), pour dispenser un enseignement technologique, professionnel ou supérieur, ou se livrer à une activité de recherche et d'innovation.

Point spécial : Les absences et congés pour représentation et assistance aux salariés

Le salarié s'engageant au sein de l'entreprise en tant que représentant du personnel bénéficie de congés de formation (congé de formation économique et congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail). En outre, le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est ouvert à tout salarié, quelque soit son ancienneté. En tant que conseiller du salarié, il peut s'absenter pour assister celui-ci lors de l'entretien préalable au licenciement, à défaut d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise. Lorsqu'il agit en tant que défenseur syndical, il bénéficie d'autorisations d'absence pour assister ou représenter les salariés devant un conseil de prud'hommes ou une cour d'appel. Dans ces deux cas de figure, il a droit à des congés de formation spécifiques.

Les Thématiques • Sommaire

Mars 2022

Les congés spéciaux

Pour raisons personnelles ou professionnelles

Sandra Limou et Farah Nassiri Amini

1 Conciliation vie professionnelle et personnelle **7**

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	8
Événements ouvrant droit à congé	8
Liste des congés légaux ouverts aux salariés	8
Mariage ou Pacs	8
Naissance ou adoption	8
Décès d'un proche	9
Annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique, ou d'un cancer chez l'enfant	10
Durée des congés	11
Modalités de prise des congés	11
Justificatif de l'événement	11
Date de l'absence	11
Salarié déjà absent lors de l'événement	12
Demande du salarié	12
Refus du congé par l'employeur	12
Effets des congés	12
Congés rémunérés	12
Congés assimilés à du temps de travail effectif	13
CONGÉS LIÉS À LA MALADIE OU AU HANDICAP DE L'ENFANT	13
Congé pour enfant malade	13
Bénéficiaires	13
Durée du congé	13
Un congé non rémunéré	13
Congé de présence parentale	14
Objet et bénéficiaires	14
Durée du congé de présence parentale	14
Demande adressée à l'employeur	14
Statut du salarié en congé de présence parentale	15
Allocation journalière de présence parentale (AJPP)	16
À l'issue du congé	18
Don de jours de repos à un parent d'un enfant décédé ou gravement malade	18
Deux situations	18
Jours de repos concernés	19
Salarié bénéficiaire du don de jours de repos	19

CONGÉS POUR AIDER UN PROCHE EN FIN DE VIE OU DÉPENDANT	19
Congé de solidarité familiale	19
Congé de proche aidant	22
Don de jours de repos à un proche aidant	27
CONGÉS POUR CONVENANCE PERSONNELLE	28
Congé sabbatique	28
Congé sans solde	33

2 Engagement associatif, politique ou militant **37**

ENGAGEMENT SOLIDAIRE ET DE SECOURS	38
Congé pour catastrophe naturelle	38
Aider les victimes de sa zone de résidence ou d'emploi	38
Bénéficiaires	38
Durée du congé	38
Formalités	38
Situation du salarié pendant le congé	39
Congé de solidarité internationale	39
Participer à une mission d'entraide à l'étranger	39
Bénéficiaires	39
Durée du congé	39
Demande du salarié	39
Réponse de l'employeur	39
Situation du salarié	40
Réemploi	41
Absence des sapeurs-pompiers volontaires	41
Objet et bénéficiaires	41
Formalités	41
Convention conclue avec le service départemental d'incendie et de secours	41
Situation du salarié	41
Nouveau dispositif de don de jours de congé à un sapeur-pompier volontaire	43
ENGAGEMENT ASSOCIATIF	43
Congé de représentation	43
Représenter une association ou une mutuelle dans une instance	43
Bénéficiaires	43

Ce numéro
Thématique
annule
et remplace
la précédente
édition de
mars 2019

Sommaire

Les Thématiques

Les congés spéciaux

HORS TEXTES	Durée du congé	44	Absence pour suivre des formations	62
Des congés accordés aux parents Page 9	Demande du salarié	44	Asseur dans le cadre du contentieux de la Sécurité sociale	63
Congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse Page 46	Refus de l'employeur	44	Tribunal judiciaire et cour d'appel	63
Absences pour préparer un examen Page 74	Situation du salarié en congé	45	Autorisation d'absence	63
	Congé pour l'exercice de responsabilités associatives	45	Indemnisation des assesseurs	63
	Engagements associatifs bénévoles	45	Témoir ou juré de cour d'assises	63
	Bénéficiaires	45	Statut du salarié	63
	Durée du congé	46	Indemnisation des jurés	64
	Modalités de prise du congé	46	Indemnisation des témoins	64
	Cumul avec le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale	47		
	Situation pendant le congé	47		
	Absence pour participer à l'activité d'organismes sociaux	47		
	Administrateur d'un organisme de sécurité sociale	47		
	Salarié représentant d'une association familiale	48		
	Congé mutualiste de formation	49		
	Objet et bénéficiaires	49		
	Demande du salarié	49		
	Réponse de l'employeur	50		
	Situation du salarié	50		
	ENGAGEMENT POLITIQUE	50		
	Candidat parlementaire	50		
	Elu parlementaire	51		
	Candidat et élu local	52		
	ENGAGEMENT CITOYEN	57		
	Réserve opérationnelle militaire	57		
	Réserve communale de sécurité civile	58		
	Réserve sanitaire	59		
	Réserve opérationnelle de la Police nationale	59		
	Réserve de sécurité nationale	60		
	ENGAGEMENT AUPRÈS D'INSTANCES JUDICIAIRES	60		
	Conseiller prud'homme	60		
	Absence pour l'exercice d'activités prud'homales	60		

3 Congés pour raisons professionnelles 65

CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE (OU PARTICIPATION À LA DIRECTION D'UNE JEUNE ENTREPRISE INNOVANTE)	66
Présentation	66
Formalités à accomplir	67
Situation du salarié en congé	69
A l'issue du congé ou de la période à temps partiel	70
PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE	71
Exercer une activité dans une autre entreprise	71
Bénéficiaires	71
Avenant au contrat de travail	72
Refus de l'employeur	72
Suspension du contrat de travail	72
Retour dans l'entreprise d'origine	72
Pas de retour dans l'entreprise d'origine	72
MEMBRE D'UNE INSTANCE TRAITANT DE L'EMPLOI OU DE LA FORMATION, OU MEMBRE D'UN JURY D'EXAMEN OU DE VAE	72
CONGÉ D'ENSEIGNEMENT OU DE RECHERCHE	74

LE POINT SPÉCIAL

Les absences et congés pour représentation et assistance aux salariés

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE	78	Assister un salarié à son entretien préalable au licenciement	84
Un congé de formation intégrant les préoccupations environnementales	78	Absence pour l'exercice de la mission	85
Bénéficiaires du congé	78	Absence pour se former	86
Durée du congé	78	Statut du conseiller du salarié	87
Modalités de départ en congé	79	Sanction	87
Situation pendant le congé	80	DÉFENSEUR SYNDICAL	87
À l'issue du congé	81	Assister ou représenter les salariés devant un conseil de prud'hommes ou une cour d'appel	87
CONGÉS DE FORMATION SPÉCIFIQUES AUX MEMBRES DU CSE	81	Autorisation d'absence pour l'exercice de ses missions	88
Deux types de congés	81	Rémunération du défenseur syndical	88
Congé de formation économique	81	Autorisation d'absence au titre de la formation	88
Congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail	82	Protection contre le licenciement	89
CONSEILLER DU SALARIÉ	84		
		<i>Annexe : Modèles de demandes de congés de formation et réponses de l'employeur</i>	90



1

Conciliation vie professionnelle et personnelle

Congés pour événements familiaux

**Congés liés à la maladie
ou au handicap de l'enfant**

**Congés pour aider un proche
en fin de vie ou dépendant**

Congés pour convenance personnelle

Pour favoriser la conciliation de la vie personnelle avec la vie professionnelle, le Code du travail offre de nombreuses possibilités de congés. Ainsi, le salarié peut notamment s'absenter :

– pour événements familiaux (en cas de naissance, mariage, décès d'un proche, etc).

Le législateur a récemment créé le congé de deuil d'un enfant (L. n° 2020-692, 8 juin 2020, JO 9 juin) et le congé en cas d'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez l'enfant (L. n° 2021-1678, 17 déc. 2021, JO 18 déc.);

– en cas de maladie ou handicap d'un enfant (congé enfant malade et congé de présence parentale).

La loi du 15 novembre 2021 (L. n° 2021-1484, JO 16 nov.) permet d'allonger la durée de ce dernier congé si la situation le justifie. En outre, depuis le 30 septembre 2020, il peut être fractionné ou être transformé en période d'activité à temps partiel avec l'accord de l'employeur (L. n° 2019-1446, 24 déc. 2019, JO 27 déc.);

– pour soutenir un proche en fin de vie ou dépendant dans le cadre du congé de solidarité familiale et du congé de proche aidant. Depuis le 30 septembre 2020, les bénéficiaires de ce dernier congé bénéficient d'une allocation journalière (L. n° 2019-1446, 24 déc. 2019);

– pour convenances personnelles (congé sabbatique ou sans solde).

Certains de ces congés sont rémunérés par l'employeur, d'autres donnent lieu à une indemnisation de l'assurance maladie ou de la caisse d'allocations familiales. D'autres, enfin, ne donnent lieu à aucune prise en charge. Depuis le 1^{er} janvier 2022, le mode de calcul de l'allocation journalière de présence parentale et de l'allocation journalière de proche aidant est modifiée (L. n° 2021-1754, 23 déc. 2021, JO 24 déc.).

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Événements ouvrant droit à congé

1 LISTE DES CONGÉS LÉGAUX OUVERTS AUX SALARIÉS

Un salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, de congés (C. trav., art. L. 3142-1). Le Code du travail énumère une liste de congés de droit pour le salarié. Elle peut être complétée par des congés conventionnels (voir n° 7).

Tous les salariés sont concernés, y compris les :

- travailleurs à domicile (C. trav., art. L. 7411-1) ;
- travailleurs temporaires (Circ. DRT n° 92-14, 29 août 1992, question n° 60) ;
- assistants maternels et familiaux employés par des personnes de droit privé (CASF, art. L. 423-2) ;
- employés de maison (C. trav., art. L. 7221-2) ;
- concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation (C. trav., art. L. 7211-3).

Le congé est accordé quel que soit le type de contrat, qu'il soit à durée déterminée, à temps partiel, etc.

En outre, aucune condition d'ancienneté n'est exigée du salarié.

2 MARIAGE OU PACS

Un salarié bénéficie d'un droit à congé à l'occasion de son mariage (C. trav., art. L. 3142-1) ou de son remariage (Rép. min. n° 27388, JO Ass. nat. Q., 7 août 1995), que celui-ci soit civil ou religieux (CA Douai, 14 sept. 1990 ; RJS 7/91, n° 927 : à propos d'un mariage à l'église).

Ce congé est également ouvert au couple marié de même sexe (C. civ., art. 6-1 ; L. n° 2013-404, 17 mai 2013, JO 18 mai).

Le salarié peut également bénéficier d'un congé pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (C. trav., art. L. 3142-1).

Enfin, il peut solliciter un congé pour le mariage d'un enfant. Cette disposition s'applique également dans l'hypothèse d'un remariage (Cass. soc., 28 nov. 1985, n° 84-43.439). En revanche, un salarié ne peut exiger un jour de congé pour le mariage de l'enfant de son conjoint avec lequel il n'a pas de lien de parenté directe (Rép. min. n° 1858, JO Ass. nat. Q. 16 mars 1998)

3 NAISSANCE OU ADOPTION

◆ Congé de naissance

Le salarié bénéficie d'un congé pour chaque naissance (C. trav., art. L. 3142-1). Ce congé obligatoire est attribué :

– au père et, depuis le 1^{er} juillet 2021, même s'il ne partage pas le même foyer que la mère (L. n° 2020-1576, 14 déc. 2020, JO 15 déc.) ;
 – et le cas échéant, au conjoint ou concubin de la mère ou à la personne liée à elle par un Pacs pour les enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2021 (ou avant cette date mais dont la naissance était supposée intervenir à compter du 1^{er} juillet 2021).

ATTENTION

Il est interdit à l'employeur d'employer le salarié pendant le congé de naissance (C. trav., art. L. 1225-35-1).

Pour les naissances multiples, le salarié bénéficie d'un seul congé (Circ. 114/SS, 2 juill. 1951, p. 7561 JO 13 juill.), sauf accord de l'employeur. Par ailleurs, le congé de naissance peut être pris :
 – par l'autre parent de même sexe. La loi du 17 mai 2013 (L. n° 2013-404) a ouvert le mariage aux personnes de même sexe. Dès lors, ces couples mariés peuvent bénéficier des congés de naissance (et d'adoption). En effet, le mariage et la filiation adoptive emportent les mêmes effets, droits et obligations reconnus par les lois, que les époux ou les parents soient de sexe différent ou de même sexe (C. civ., art. 6-1) ;
 – par le travailleur étranger exerçant une activité salariée en France y compris s'il ne rejoint pas son pays lors de la naissance (Cass. soc., 7 juill. 1982, n° 81-14.581 P).

Ce congé est cumulable avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (C. trav., art. L. 1225-35 ;

voir *Liaisons sociales – Les Thématiques, "La parentalité"*).

◆ **Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption**

Un congé est également accordé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. En l'absence de précisions de l'article L. 3142-1 du Code du travail, il bénéficie aux parents adoptants, qu'ils soient de sexe différent ou de même sexe. La loi n° 2022-219 du 21 février 2022 visant à réformer l'adoption (JO 22 févr.) a précisé que le délai de prise de ce congé sera fixé par décret. Jusqu'à présent, la Cour de cassation estimait qu'en cas d'adoption, le congé devait être pris, non pas à l'époque de l'adoption proprement dite, mais au moment de l'arrivée de l'enfant au foyer puisqu'il est destiné à favoriser son accueil (Cass. soc., 17 mai 1982, n° 81-12.933 P).

REMARQUE

Ce congé pour événement familial est également cumulable avec le congé d'adoption (voir encadré ci-dessous et *Liaisons sociales – Les Thématiques, "La parentalité"*).

4 DÉCÈS D'UN PROCHE

◆ **Congé accordé au titre du décès**

Le salarié bénéficie d'un congé lors du décès de (C. trav., art. L. 3142-1):

– son conjoint, de son concubin, ou de son partenaire dans le cadre d'un Pacs ;

Des congés accordés aux parents

Le Code du travail prévoit également d'autres congés accordés à l'occasion de l'arrivée d'un enfant :

– **le congé de maternité** : le contrat de travail de la salariée est alors suspendu en principe pendant six semaines avant l'accouchement et dix semaines après la naissance. La durée du congé est allongée en fonction du nombre d'enfants déjà à sa charge, et du nombre d'enfants à naître. Il lui est interdit de travailler huit semaines au total, dont six après l'accouchement ;

– **le congé de paternité et d'accueil de l'enfant** : depuis le 1^{er} juillet 2021, ce congé est de 25 jours (contre 11 auparavant), ou de 32 jours en cas de naissances multiples. Il est composé d'une première période de quatre jours qui suivent immédiatement le congé de naissance de trois jours minimum. Ces sept jours sont obligatoirement pris. Le salarié bénéficie ensuite de 21 jours supplémentaires (ou 28 jours en cas de naissances multiples), fractionnables, qui peuvent être pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant ;

– **le congé d'adoption** : depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée du congé d'adoption est portée à 16 semaines (au lieu de 10) à dater de l'arrivée de l'enfant dans son foyer. Cette période est allongée selon le nombre d'enfants à la charge du salarié

et le nombre d'enfants adoptés. La loi du 21 février 2022 (L. n° 2022-219, JO 22 févr.) permet de fractionner ce congé, selon des modalités qui seront précisées par décret. En outre, alors que jusqu'à présent le congé d'adoption indemnisé devait être pris obligatoirement à dater de l'arrivée de l'enfant au sein du foyer ou dans les sept jours précédents (C. trav., art. L. 1225-37, al. 1^{er} ; CSS, art. L. 331-7, al. 2), un décret fixera le délai dans lequel le congé pourra être pris. La loi du 21 février 2022 modifie également les modalités du partage du congé entre les deux parents. Désormais, le congé ainsi réparti ne peut être d'une durée supérieure, pour chaque parent, à la durée de 16 semaines (ou, le cas échéant, de 18 semaines en cas d'adoption portant le nombre d'enfants du foyer à trois ou plus, ou 22 semaines en cas d'adoptions multiples) ;

– **le congé parental d'éducation** : il permet aux parents de cesser leur activité ou de la réduire pour se consacrer à l'éducation des enfants. Pendant cette période, ils peuvent bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant.

➔ **Pour en savoir plus** sur ces différents congés, voir *Liaisons sociales – Les Thématiques "La parentalité"*.

– son père ou de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère. Pour bénéficier du congé en raison du décès d'un beau-parent, le salarié doit être marié. Il ne peut être attribué pour le décès d'un parent d'un concubin (*Cass. soc.*, 27 sept. 2006, n° 04-46.708), ou d'un partenaire lié à un Pacs.

À défaut de jurisprudence plus récente et de précisions dans les travaux parlementaires de la loi du 4 août 2014 ayant institué un congé pour conclusion d'un Pacs (*L. n° 2014-873, JO 5 août*), il semble que cette position soit toujours d'actualité. Ainsi un salarié pacsé ne peut, sauf disposition conventionnelle plus favorable, bénéficier d'un congé en cas de décès du père ou de la mère de son partenaire, sous réserve d'une évolution de l'appréciation de la notion de « beau-parent » par la jurisprudence.

« Le beau-père ou la belle-mère » s'entendent des seuls parents du conjoint : « le deuxième mari de la mère d'un salarié n'a envers lui aucun lien de parenté » (*Cass. soc.*, 14 mars 1985, n° 83-43.443);

– d'un frère ou d'une sœur ;

– d'un enfant. Sa durée varie selon l'âge de l'enfant (*voir n° 6*).

Ce congé est cumulable avec le congé pour deuil de l'enfant (*voir ci-dessous*).

◆ Congé de deuil d'un enfant

La loi du 8 juin 2020 (*L. n° 2020-692, JO 9 juin*) a institué un congé de deuil pour les salariés en cas de décès survenu à compter du 1^{er} juillet 2020 :

– de leur enfant âgé de moins de 25 ans ;

– ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à leur charge effective et permanente (*C. trav.*, art. L. 3142-1-1).

Peuvent être à la charge effective et permanente du salarié : l'enfant de son conjoint ou de son concubin, son petit-enfant, son concubin ou son conjoint lui-même, ou toute personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans sans lien de filiation (*Circ. Cnam CIR-31/2020, 15 déc. 2020*). Cette charge n'a pas à être totale et peut être partagée.

Plus précisément, le congé de deuil est ouvert, quel que soit leur sexe à l'un ou l'autre des parents ou aux deux parents de l'enfant décédé, et également aux personnes qui en avaient la charge effective et permanente.

En cas de décès de jumeaux ou plus, le même jour ou à des dates différentes, le salarié peut bénéficier d'un congé pour le décès de chaque enfant (*Circ. Cnam CIR-31/2020, 15 déc. 2020*). Le congé de deuil peut être pris dans le délai d'un an à compter de la date du décès (*C. trav.*, art. L. 3142-1-1).

ATTENTION

Le congé de deuil est également accordé lorsqu'un enfant n'est pas né vivant mais a atteint le seuil de viabilité fixé par l'Organisation mondiale de la santé (naissance après 22 semaines d'aménorrhée ou un poids du fœtus de 500g) (*Circ. Cnam CIR-31/2020, 15 déc. 2020*).

5 ANNONCE D'UN HANDICAP, D'UNE PATHOLOGIE CHRONIQUE, OU D'UN CANCER CHEZ L'ENFANT

◆ Annonce d'un handicap chez l'enfant

Un congé peut également être accordé au salarié pour l'annonce de la survenue d'un handicap de l'enfant. Le Code du travail ne renvoie pas à la définition du handicap prévue à l'article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles. Selon cette dernière, « constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ». Se pose donc la question de savoir si c'est cette définition qu'il faut retenir pour accorder un tel congé.

◆ Annonce d'une pathologie ou d'un cancer chez un enfant

La loi visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer du 17 décembre 2021 (*L. n° 2021-1678, JO 18 déc.*), a instauré un congé pour l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant (*C. trav.*, art. L. 3142-1).

Le texte est entré en vigueur le 19 décembre 2021 pour l'annonce d'un cancer chez l'enfant. Pour l'annonce d'une pathologie chronique, son entrée en vigueur est subordonnée à la publication d'un décret qui déterminera la liste des pathologies concernées.

À NOTER

Le salarié peut bénéficier, le cas échéant, du congé de présence parentale (*voir n° 18 et s.*) et du congé de proche aidant (*voir n° 36 et s.*).

Durée des congés

6 DURÉE APPLICABLE EN L'ABSENCE D'ACCORD COLLECTIF

Le Code du travail fixe des durées minimales à ces congés qui sont d'ordre public. Une convention ou un accord collectif ne peut prévoir de durée inférieure (*C. trav., art. L. 3142-4 et art. L. 3142-1-1 ; L. n° 2020-692, 8 juin 2020 ; L. n° 2020-1576, 14 déc. 2020 ; L. n° 2021-1678, 17 déc. 2021*).

La durée des congés est donc au minimum de :

- quatre jours ouvrables pour un mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- un jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
- trois jours ouvrables pour chaque naissance ;

Ces trois jours commencent à courir, au choix du salarié, soit le jour de la naissance de l'enfant, soit le premier jour ouvrable qui suit.

- trois jours ouvrables pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- cinq jours ouvrables pour le décès d'un enfant quel que soit son âge, ou sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- huit jours pour le congé de deuil d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;

Le congé de deuil pris à compter du 10 octobre 2020 peut être fractionné en deux périodes dont chacune est au moins égale à une journée (*C. trav., art. D. 3142-1-1 ; D. n° 2020-1233, 8 oct. 2020, JO 9 oct.*). Il est cumulable avec le congé de sept jours ouvrés pour décès d'un enfant.

Pour ce congé de deuil, la loi ne précise pas s'il s'agit de jours ouvrables ou ouvrés.

- trois jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- deux jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

À NOTER

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et des jours fériés légaux non travaillés. Les jours ouvrés sont les jours travaillés dans l'entreprise (par exemple : du lundi au vendredi).

7 DURÉE APPLICABLE EN PRÉSENCE D'UN ACCORD COLLECTIF

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer une autre durée dans la mesure où elle est plus favorable ou équivalente aux durées minimales d'ordre public (*C. trav., art. L. 3142-4*).

Certaines conventions collectives accordent par ailleurs des congés pour des événements touchant d'autres membres de la famille ou pour d'autres situations : déménagement, cérémonies civiles ou religieuses.

Ces dispositions conventionnelles sont d'interprétation stricte. Ainsi, lorsqu'aux termes d'une convention collective l'employeur a la possibilité d'accorder des congés exceptionnels rémunérés dans les cas de maladie grave de l'enfant dûment constatée, ces derniers ne sont pas de droit, les dispositions conventionnelles ne prévoyant pas d'obligation (*Cass. soc., 22 juill. 1986, n° 83-44.514 P*).

Modalités de prise des congés

8 JUSTIFICATIF DE L'ÉVÉNEMENT

Le salarié doit justifier de l'événement familial invoqué (*C. trav., art. L. 3142-1*).

En l'absence de précision apportée par les textes, le salarié informe son employeur (le plus souvent oralement) et fournit une attestation dès son retour (actes de naissance, mariage, décès, handicap).

En raison de la brièveté de ces congés (maximum huit jours pour la durée minimale d'ordre public), toute autre formalité apparaît inutile.

Concernant le congé de deuil d'un enfant, le salarié doit informer l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence (*C. trav., art. L. 3142-1-1*).

9 DATE DE L'ABSENCE

Le jour d'autorisation d'absence accordé à l'occasion de certains événements familiaux n'a pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant. L'article L. 3142-1 du Code du travail ne fixe pas dans le temps une date précise. La période durant laquelle le jour chômé et rémunéré est accordé doit être raisonnable (*Cass. soc., 16 déc. 1998, n° 96-43.323 P*). Le salarié dispose ainsi d'une certaine souplesse dans le choix du moment de la prise du congé. Le jour

d'absence doit « entourer » l'événement, sans être trop éloigné. L'arrêt du 16 décembre 1998 illustre parfaitement ce principe, puisque dans cette affaire, le salarié mariait sa fille un samedi et avait posé sa journée d'absence la veille, le vendredi.

Concernant le congé de naissance, l'article L. 3142-4 du Code du travail précise qu'il est pris, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit. En outre, le congé de deuil d'un enfant peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant (C. trav., art. L. 3142-1-1).

À NOTER

Concernant le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, la loi du 21 février 2022 visant à réformer l'adoption (L. n° 2022-219) précise que le délai de prise de ce congé sera fixé par décret.

10 SALARIÉ DÉJÀ ABSENT LORS DE L'ÉVÉNEMENT

En principe, les congés ne sont pas légalement dus lorsque le salarié se trouve déjà absent de l'entreprise pour une raison ou une autre (congé, maladie, etc.). Le salarié ne peut donc exiger :

- la prolongation de son absence. Un salarié qui se marie pendant ses congés payés ne peut, sauf accord avec l'employeur ou circonstance prévue dans la convention ou l'accord collectif, prolonger la durée du congé accordé à l'occasion du mariage.

De même, la Cour de justice de l'Union européenne a jugé qu'un salarié perd son droit à congé pour événement familial (mariage, naissance, etc.) lorsque celui-ci se produit durant une période de congés payés ou de repos hebdomadaire (CJUE, 4 juin 2020, aff. C-588/18).

ATTENTION

Une exception est prévue par le Code du travail concernant le congé de naissance: si le salarié est en congés payés au moment de la naissance, ou en congé pour événements familiaux, il est pris à l'issue de cette période (C. trav., art. L. 1225-35-1).

- le versement d'une indemnité compensatrice (Cass. soc., 20 juin 1984, n° 81-40.286 P). Si le Code du travail permet au salarié qui se marie de s'absenter pendant plusieurs jours sans diminution de son salaire, il ne prévoit aucune indemnité dans le cas où le salarié se marie pendant une période de congé, ce dernier n'ayant subi aucune réduction de sa rémunération pendant cette période. La solution est la même lorsque la naissance de l'enfant a lieu durant les congés du salarié (Cass. soc., 11 oct. 1994, n° 93-42.310).

11 DEMANDE DU SALARIÉ

L'employeur n'a pas à prendre l'initiative d'octroyer ces congés si on ne les lui réclame pas. Le salarié n'est pas tenu de prendre les jours de congé que la loi (ou la convention collective) lui accorde à l'occasion d'événements familiaux. Toutefois, s'il ne les utilise pas, il ne peut prétendre au versement d'une indemnité compensatrice (Cass. soc., 22 déc. 1988, n° 87-43.289).

ATTENTION

Le congé de naissance de trois jours ouvrables minimum est quant à lui obligatoire (C. trav., art. L. 1225-35-1).

12 REFUS DU CONGÉ PAR L'EMPLOYEUR

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond (C. trav., art. L. 3142-3 ; Ord. n° 2019-738, 17 juill. 2019, JO 18 juill.).

À moins qu'il n'en soit disposé autrement, la demande doit être portée à une audience tenue aux jours et heures habituels des référés dans les conditions prévues par l'article R. 1455-9 du Code du travail (C. trav., art. R. 1455-12 ; D. n° 2019-1419, 20 déc. 2019, JO 22 déc.). Le conseil de prud'hommes peut se prononcer sur la légitimité du refus de l'employeur, mais également sur le délai dans lequel le congé peut être pris (Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-28.330 P). En outre, le conseil statue en dernier ressort (C. trav., art. L. 3142-3 ; C. trav., art. R. 3142-1).

Effets des congés

13 CONGÉS RÉMUNÉRÉS

Ces congés entraînent la suspension du contrat de travail, mais sans réduction de la rémunération (C. trav., art. L. 3142-2) qu'elle soit légale, contractuelle ou conventionnelle.

Le cas échéant, la rémunération tient compte de l'indemnité journalière versée dans le cadre du congé de deuil d'un enfant (voir n° 4).

Le congé de deuil d'un enfant est indemnisé suivant les mêmes modalités que le congé de maternité, sous réserve de cesser toute activité pendant cette durée (CSS, art. L. 331-9). Cette indemnité journalière n'est pas cumulable avec :

- l'indemnisation des congés maladie ;
- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- les indemnités journalières versées en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles ;

– les indemnités servies aux demandeurs d'emploi par l'assurance chômage ou le régime de solidarité. L'employeur qui maintient le salaire de l'assuré est subrogé dans les droits de ce dernier à l'indemnité journalière.

Une convention collective ne peut priver les salariés ayant bénéficié de jours d'absences autorisés de la prime trimestrielle de présence qu'elle institue (*Cass. soc.*, 10 déc. 1997, n° 94-44.887). Le calcul de la rémunération se fait par référence à ce que le salarié aurait dû toucher. Si l'horaire de travail peut être déterminé, le salarié percevra son salaire habituel comme s'il ne s'était pas absenté de l'entreprise.

Lorsque l'horaire de travail ne peut être déterminé, car fluctuant et non quantifiable, la rémunération est calculée en se référant à la période de paie immédiatement antérieure.

À NOTER

Une période de protection contre le licenciement est instituée, pendant les treize semaines suivant le décès de l'enfant âgé de moins de 25 ans ou de la personne âgée de moins de 25 ans dont le salarié a la charge. Seule la faute grave du salarié ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger au décès de l'enfant peut être invoquée par l'employeur pour rompre le contrat de travail pendant cette période (*C. trav.*, art. L. 1225-4-2). En outre, une allocation forfaitaire est versée à la personne ou au ménage qui assumait la charge effective et permanente d'un enfant de moins de 25 ans en cas de décès intervenu depuis le 1^{er} janvier 2021 (*CSS*, art. L. 545-1). L'allocation est due en cas de décès intervenant à compter de la vingtième semaine de grossesse (*CSS*, art. D. 545-2). Son montant varie entre 242,53 % de la base mensuelle des allocations familiales (soit 1 001,01 euros au 1^{er} avril 2021 après CRDS) et 485,05 % de la BMAF (soit 2 001,98 euros au 1^{er} avril 2021 après CRDS), en fonction des revenus des parents et du nombre d'enfants à charge (*CSS*, art. D. 545-3 et s.).

➔ Pour les chiffres actualisés, voir *Le Barème Liaisons sociales*.

14 CONGÉS ASSIMILÉS À DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Ces congés légaux sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel (*C. trav.*, art. L. 3142-2 et art. L. 1225-65-1).

Ils sont également pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires (*Circ. DRT* n° 2000-07, 6 déc. 2000, NOR: MEST0010171C). Il en est de même concernant la détermination de l'ancienneté du salarié.

Concernant le congé de deuil de l'enfant, les jours sont également assimilés à du temps de présence pour le calcul de la participation et de l'intéressement (*C. trav.*, art. L. 3324-6 et art. L. 3314-5).

CONGÉS LIÉS À LA MALADIE OU AU HANDICAP DE L'ENFANT

Congé pour enfant malade

15 BÉNÉFICIAIRES

Un salarié a droit à un congé en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens des prestations familiales (charge effective et permanente de l'enfant) (*C. trav.*, art. L. 1225-61).

Aucune condition d'ancienneté ou liée à la taille de l'entreprise n'est requise. Pour demander à s'absenter, il suffit d'adresser à son employeur un certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant.

16 DURÉE DU CONGÉ

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans (*C. trav.*, art. L. 1225-61).

Ces dispositions constituent un minimum et s'appliquent, sauf dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles plus favorables.

17 UN CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ

Sauf dispositions plus favorables prévues par accord collectif, la prise de congé pour enfant malade n'est pas rémunérée (*C. trav.*, art. L. 1225-61).

Congé de présence parentale

18 OBJET ET BÉNÉFICIAIRES

Un salarié dont l'enfant à charge au sens des prestations familiales (charge effective et permanente de l'enfant) est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, a droit à un congé de présence parentale (*C. trav.*, art. L. 1225-62).

L'enfant doit être âgé de moins de 16 ans, ou de 20 ans au plus si son éventuelle rémunération n'excède pas un plafond fixé à 55 % du Smic mensuel sur la base de 169 heures (*CSS*, art. L. 512-3 ; *CSS*, art. R. 512-2).

Le congé est ouvert au père et à la mère qui peuvent en bénéficier simultanément ou successivement. Aucune condition liée à la taille de l'entreprise, à la nature du contrat de travail ou encore à l'ancienneté du salarié n'est requise.

19 DURÉE DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

◆ 310 jours renouvelables sur trois ans

Le nombre de jours de congé dont bénéficie le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés (soit environ 14 mois) à prendre sur une période maximale de trois ans, pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap (*C. trav.*, art. L. 1225-62 ; *C. trav.*, art. D. 1225-16).

Depuis le 17 novembre 2021 (*L. n° 2021-1484*, 15 nov. 2021, *JO 16 nov.*), le salarié qui a épuisé les 310 jours de congé peut renouveler une fois ce droit à congé avant la fin de la durée maximale de trois ans à condition que :

- le médecin établit un nouveau certificat médical attestant du caractère indispensable de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue du parent au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant ;
- et que ce certificat médical soit confirmé par un accord explicite du service de contrôle médical (*CSS*, art. L. 315-1).

EXEMPLE

Le salarié dispose ainsi d'un crédit initial de 310 jours ou de 620 jours renouvellement compris. Depuis le 30 septembre 2020, le congé de présence parentale peut être fractionné ou être transformé en période d'activité à temps partiel

avec l'accord de l'employeur (*L. n° 2019-1446*, 24 déc. 2019, *JO 27 déc.*).

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée (*C. trav.*, art. D. 1225-16).

◆ Durée prévisible de traitement prévue dans le certificat médical

La durée initiale du congé est celle définie par le certificat médical. Si le médecin le prévoit, cette durée fait l'objet d'un réexamen à l'échéance qu'il fixe, et qui ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à un an. Si la durée prévisible du traitement est supérieure à un an, un nouvel examen doit, dans tous les cas, avoir lieu à cette échéance (*C. trav.*, art. L. 1225-62 ; *CSS*, art. L. 544-2). Le réexamen de la durée prévisible de traitement peut être demandé au médecin à tout moment à compter du dernier mois précédant soit l'échéance de la durée prévisible de traitement, soit l'issue de la durée maximale d'un an (lorsque la durée prévisible de traitement est supérieure ou égale à cette durée). Le médecin peut alors fixer une nouvelle durée prévisible de traitement qui pourra faire l'objet d'un réexamen dans les mêmes conditions (*CSS*, art. D. 544-2).

◆ Un nouveau congé à l'issue de la période de trois ans

À l'issue de la période de trois ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé ou lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant, au titre de laquelle le droit à l'allocation a été ouvert, nécessite toujours une présence continue et des soins contraignants (*C. trav.*, art. L. 1225-62, al. 4 ; *CSS*, art. L. 544-3).

À NOTER

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié peut mettre fin de manière anticipée au congé (*C. trav.*, art. L. 1225-64 ; voir n° 23).

20 DEMANDE ADRESSÉE À L'EMPLOYEUR

Pour bénéficier de ce congé, le salarié adresse à son employeur, au moins quinze jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, l'informant de sa volonté de bénéficier du congé.

Il doit également lui envoyer un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap rendant nécessaire la présence d'une

personne aux côtés de l'enfant pour lui prodiguer les soins contraignants (*C. trav.*, art. L. 1225-63 ; *C. trav.*, art. R. 1225-14 et art. R. 1225-15 ; *CSS*, art. L. 544-2). Ce certificat précise également la durée prévisible du traitement.

Puis, lorsqu'il souhaite prendre un jour ou plusieurs jours de congé, le salarié en informe son employeur au moins 48 heures à l'avance. Depuis le 30 septembre 2020, le salarié peut, dans les mêmes conditions, ne prendre qu'une seule demi-journée de congé (*C. trav.*, art. L. 1225-63 ; *L. n° 2019-1446*, 24 déc. 2019). Autre nouveauté, le salarié peut immédiatement bénéficier de ce congé en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié.

En cas de prolongation au-delà de la durée du congé de présence parentale prévu antérieurement, ces mêmes conditions de prévenance de l'employeur s'appliquent (*C. trav.*, art. D. 1225-17).

ATTENTION

L'employeur ne peut s'opposer à la prise du congé, dès lors que le salarié en remplit les conditions, ni lui demander de le repousser (*Rapp. projet de loi de financement de la Sécurité sociale, Sénat 2005, Alain Vasselle n° 73, tome VI, p. 186*).

21 STATUT DU SALARIÉ EN CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

◆ **Suspension du contrat et absence de rémunération**

Pendant les jours de congé de présence parentale, le contrat est suspendu et le salarié n'est pas rémunéré, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Il peut cependant percevoir une allocation journalière de présence parentale (voir n° 22), l'employeur devant fournir tous les mois une attestation indiquant le nombre de jours de congé pris afin que le salarié puisse prétendre à l'allocation (*CSS*, art. L. 544-1 et s. ; *CSS*, art. D. 544-9).

◆ **Ancienneté et congés payés**

La durée du congé de présence parentale est prise en compte en totalité depuis le 11 mars 2019 dans la détermination des droits liés à l'ancienneté dans l'entreprise, au lieu d'une prise en compte pour moitié auparavant (*C. trav.*, art. L. 1225-65 ; *L. n° 2019-180*, 8 mars 2019, *JO 10 mars*). En revanche, ces jours de congé ne sont pas considérés comme des périodes de travail effectif pour le calcul des congés payés (*C. trav.*, art. L. 3141-5).

◆ **Compte personnel de formation**

La période d'absence du salarié pour un congé de présence parentale est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (*C. trav.*, art. L. 6323-12).

◆ **Protection sociale**

Le salarié en congé de présence parentale bénéficie du maintien de ses droits à prestations en espèces d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès. Chaque journée de perception de l'allocation journalière de présence parentale est considérée comme équivalant à quatre fois la valeur du Smic au 1^{er} janvier qui précède immédiatement la période de référence ou à quatre heures de travail salarié (*CSS*, art. R. 313-8).

Concernant la prise en charge des frais de santé, la protection universelle maladie (Puma) s'applique. Elle est accessible si le demandeur exerce une activité professionnelle ou réside de manière régulière et stable en France (*CSS*, art. L. 160-1 et s.).

◆ **Retraite**

▶ **Assurance vieillesse**

La personne bénéficiaire de l'allocation journalière de présence parentale est affiliée à l'assurance vieillesse du régime général, sans condition de ressources (*CSS*, art. L. 381-1).

▶ **Retraite complémentaire**

Pendant la suspension du contrat de travail au titre du congé de présence parentale, des cotisations ou contributions destinées à financer les régimes de retraite complémentaire peuvent être versées par l'employeur et le salarié dans des conditions déterminées par accord collectif.

Lorsqu'elle est prise en charge par l'employeur, la part salariale est exclue de l'assiette de la CSG pour les six premiers mois de prise en charge à compter du début du congé (*CSS*, art. L. 241-3-2). Elle est donc exonérée de cotisations sociales, et soumise au forfait social.

En principe, ce versement de cotisations concerne toute la durée du congé mais l'accord d'entreprise peut prévoir une durée plus limitée, sous réserve d'être de six mois au minimum. Les cotisations sont calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales (*ANI Agirc-Arrco*, 17 nov. 2017, art. 78).

22 ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE (AJPP)

◆ Conditions d'octroi

Le salarié qui assume la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, bénéficie, pour chaque jour de congé de présence parentale, d'une allocation journalière de présence parentale (CSS, art. L. 544-1).

Il n'y a pas de liste de pathologies définies *a priori* dans la loi. Il s'agit notamment des pathologies nécessitant une rééducation intensive et de longue durée.

À NOTER

Les personnes en congé parental peuvent, en cas de maladie grave de l'enfant, obtenir un congé de présence parentale et être éligibles à l'allocation de présence parentale (Circ. DSS/2B n° 2001-126, 8 mars 2001, NOR : MESS0130101C).

➔ **Pour en savoir plus**, voir Liaisons sociales – Les Thématiques, « La parentalité »

◆ Demande du salarié adressée à la CAF

La demande d'AJPP, adressée à la caisse d'allocations familiales (CAF), comprend (CSS, art. R. 544-1) :

- le formulaire de demande d'allocation de présence parentale ;
- une attestation de l'employeur précisant que le demandeur bénéficie du congé de présence parentale. En cas d'employeurs multiples ou d'activités multiples, la production d'une seule attestation suffit à ouvrir le droit ;
- un certificat médical détaillé sous pli cacheté adressé à l'attention du service du contrôle médical, établi par le médecin qui suit l'enfant, conformément à un modèle fixé par arrêté. Ce certificat atteste de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident de l'enfant et précise la nature des soins contraignants et les modalités de la présence soutenue du parent aux côtés de l'enfant, ainsi que la durée prévisible du traitement.

◆ Avis de la CPAM

Le droit à l'AJPP est soumis à un avis favorable du service du contrôle médical de la caisse primaire d'assurance maladie auprès de laquelle est affilié l'enfant en qualité d'ayant droit.

Le service du contrôle médical dispose d'un délai de deux mois pour rendre son avis à compter de la réception de la demande (CSS, art. L. 544-2 ; CSS, art. R. 544-1 à art. R. 544-3). En cas de

silence à l'issue de ce délai, l'avis est considéré comme favorable.

◆ Réponse de la CAF

Le silence de la CAF à l'issue d'un délai de trois mois suivant la réception de la demande d'allocation vaut accord (CSS, art. R. 544-3).

En cas d'avis défavorable, la CAF doit donc notifier à l'allocataire l'absence de droit pour la période concernée avant le dernier jour du troisième mois civil suivant la date de réception de la demande.

L'allocation journalière de présence parentale est alors induue. La totalité de l'allocation journalière est récupérable.

REMARQUE

Cette position s'explique par le fait que l'AJPP peut être versée même si le contrôle médical n'a pas encore rendu son avis.

Tel est le cas s'il apparaît que l'arrêt d'activité n'a jamais été effectif. Si, en revanche, il y a bien eu arrêt d'activité, puis reprise anticipée de cette activité non signalée à l'organisme débiteur, seule l'allocation journalière de présence parentale versée au titre des jours suivant cette reprise est récupérable (Circ. DSS/2B n°2006-189, 27 avr. 2006, NOR : SANX0630234C).

Depuis le 11 mars 2019, la CAF est tenue d'informer le demandeur ou le bénéficiaire de l'AJPP des critères et des conditions d'attribution, ainsi que des modalités de demande de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et de la prestation de compensation du handicap qui peuvent éventuellement prendre le relais (CSS, art. L. 544-10 ; L. n° 2019-180, 8 mars 2019, JO 10 mars).

◆ Versement de l'AJPP

Pour chaque journée ou demi-journée de congé de présence parentale, le parent perçoit une AJPP dans la limite d'un compte crédit de 310 jours ouvrés (soit environ 14 mois) ou, depuis le 17 novembre 2021, de 620 jours ouvrés en cas de renouvellement, à répartir sur une durée maximale fixée à trois ans pour un même enfant et par maladie (voir n° 19 ; C. trav., art. L. 1225-62).

À NOTER

Les demandeurs d'emploi ne bénéficient pas du versement de l'allocation journalière de présence parentale à la demi-journée (CSS, art. D. 544-6).

Le droit à l'AJPP est ouvert pour une période égale à la durée prévisible du traitement de l'enfant (CSS, art. L. 544-2).

Ce droit à l'allocation est renouvelé à compter de l'échéance prévisible du traitement lorsque le médecin prévoit un réexamen. Lorsque la durée prévisible excède un an, elle fait l'objet d'un nouvel examen à cette échéance.

Un nouveau certificat médical détaillé sous pli cacheté, établi par le médecin doit être transmis à la caisse d'allocations familiales (CSS, art. D. 544-2 ; CSS, art. R. 544-1).

En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie à l'issue de la période de trois ans, un droit à l'AJPP peut être à nouveau ouvert. Il en est de même lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant, au titre de laquelle le droit à l'AJPP a été ouvert, nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants (CSS, art. L. 544-3).

Une nouvelle pathologie entraîne l'ouverture d'un nouveau droit à l'AJPP pour une période de 310 jours, renouvelable une fois, pour trois ans (CSS, art. D. 544-5).

L'AJPP est due à compter du premier jour du mois civil au cours duquel est déposée la demande, sous réserve que les conditions d'ouverture du droit soient réunies à cette date (CSS, art. R. 552-2, II, 4°). Elle cesse d'être due à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel ces conditions ne sont plus remplies (CSS, art. R. 552-3, II, 3°).

◆ Montant de l'AJPP

Le nombre maximum d'allocations journalières versées au titre d'un même enfant au cours d'un mois civil ne peut être supérieur à 22 (CSS, art. D. 544-4).

Une nouvelle méthode de calcul des AJPP s'applique aux versements dus depuis le 1^{er} janvier 2022. Le montant de l'AJPP n'est plus fixé en fonction de la base mensuelle des allocations familiales (BMAF), mais est désormais revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en référence au Smic, rapporté à une valeur journalière et net des prélèvements sociaux obligatoires (CSS, art. L. 544-6 ; CSS, art. D. 544-6 ; L. n° 2021-1754, 23 déc. 2021, JO 24 déc. ; D. n° 2022-88, 28 janv. 2022, JO 30 janv.).

La méthode de calcul applicable aux AJPP versées depuis le 1^{er} janvier 2022 est la suivante :

$$AJPP = (7 \times \text{Smic horaire net}) / (1 - \text{taux CRDS})$$

Le montant du Smic à prendre en compte est celui en vigueur au 1^{er} janvier de l'année civile au cours de laquelle l'allocation est due.

Le montant de l'allocation journalière est arrondi au centième d'euro près et s'élève à 58,59 euros pour 2022. Il est de 29,30 euros par demi-journée (après prélèvement de la CRDS).

Lorsque le congé de présence parentale est pris sous forme d'un temps partiel ou lorsque les bénéficiaires de l'AJPP réduisent leur durée de travail ou leur activité professionnelle (à l'exception des demandeurs d'emploi), le montant mensuel de l'AJPP versé est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées correspondantes au titre d'un mois civil.

À NOTER

À compter d'une date qui sera fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2024, le montant ne sera plus, comme c'est le cas jusqu'à présent, majoré pour les personnes isolées (CSS, art. L. 544-6, al. 1, L. n° 2021-1754, 23 déc. 2021, art. 54, JO 24 déc.).

◆ Versement d'un complément pour frais

Un complément mensuel forfaitaire pour frais est attribué au ménage ou à la personne dont les ressources ne dépassent pas un certain plafond, lorsque la maladie, le handicap ou l'accident de l'enfant exigent des dépenses mensuelles à leur charge, supérieures ou égales à 27,19 % de la BMAF, soit 112,23 euros au 1^{er} avril 2021 après CRDS (CSS, art. L. 544-7 ; CSS, art. D. 544-7).

Ce complément peut être versé même si le parent ne bénéficie pas de l'AJPP pour le mois considéré (Circ. DSS/2B n° 2006-189, 27 avr. 2006), sauf cas d'interruption ou fin de droit.

Les frais pris en charge sont ceux occasionnés directement par la maladie, le handicap ou l'accident grave (par exemple, les frais de transport lorsque l'enfant est hospitalisé « loin » de son domicile familial, les médicaments non remboursés, les soins à domicile, les produits dits « de confort », l'achat d'équipements spécifiques (Circ. DSS/2B n° 2006-189, 27 avr. 2006). Une déclaration sur l'honneur, adressée chaque mois au plus à la CAF, précise le montant des dépenses engagées chaque mois au titre du complément pour frais : « tous les éléments nécessaires à la justification de ces dépenses » sont admis, l'allocataire devant produire ces justificatifs à toute demande de la CAF (CSS, art. D. 544-10).

Concernant le plafond de ressources, il varie :

- en fonction du nombre d'enfants à charge;
- lorsque chaque membre du couple dispose d'un revenu professionnel;
- lorsque la charge du ou des enfants est assumée par une seule personne.

Il ne doit pas dépasser le plafond annuel du complément familial (CSS, art. L. 544-7 ; CSS, art. D. 544-7).

➡ Pour les chiffres actualisés, voir *Le Barème Liaisons sociales*.

◆ Règles de non-cumul

L'allocation journalière de présence parentale n'est pas cumulable, pour un même bénéficiaire (CSS, art. L. 544-9 ; Circ. DSS/2B2006/189, 27 avr. 2006) avec :

- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- l'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité des travailleurs indépendants et de leurs conjoints collaborateurs (CSS, art. L. 623-1 et art. L. 663-1) ;
- l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail. Toutefois, l'AJPP, lorsqu'elle n'est pas servie pour la totalité des 22 jours par mois, est cumulable en cours de droit avec l'indemnisation maladie ou accident du travail au titre de l'activité exercée à temps partiel ;
- les indemnités servies aux demandeurs d'emploi. Le versement de ces indemnités est suspendu pendant la période de paiement de l'allocation journalière de présence parentale, puis repris et poursuivi jusqu'à son terme ;
- un avantage personnel de vieillesse ou d'invalidité ;
- la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) ;
- le complément et la majoration de parent isolé de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé perçus pour le même enfant ;
- l'allocation aux adultes handicapés ;
- l'élément de la prestation de compensation du handicap affecté à des charges liées à un besoin d'aides humaines, y compris le cas échéant celles apportées par les aidants familiaux (CASF, art. L. 245-3, 1°).

De même, l'AJPP n'est pas cumulable avec l'allocation journalière versée aux bénéficiaires d'un congé de proche aidant (CSS, art. L. 168-10).

Si le bénéficiaire de l'AJPP a droit à l'allocation aux adultes handicapés (AAH), à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) et/ou à la prestation partagée d'éducation de l'enfant, c'est la prestation la plus favorable qui est versée (Circ. Cnaf n° 2006-010, 31 mai 2006).

23 À L'ISSUE DU CONGÉ

◆ Réemploi

Le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente :

- à l'issue du congé de présence parentale ;
- en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer (C. trav.,

art. L. 1225-64). Pour cela, il adresse une demande motivée de reprise d'activité initiale à l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, un mois au moins avant la date de retour souhaitée (C. trav., art. L. 1225-52).

◆ Protection sociale

Lorsqu'une personne bénéficie successivement et sans interruption d'un congé parental d'éducation (ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant) et d'un congé de présence parentale (ou de l'allocation journalière de présence parentale), ou inversement, elle retrouve, en cas de reprise d'activité, ses droits aux prestations acquis antérieurement au bénéfice du congé parental d'éducation ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant dans les conditions fixées à l'article L. 161-9 du Code de la sécurité sociale (CSS, art. L. 161-9-2). Les droits doivent être calculés à partir des droits ouverts au moment du départ en congé parental d'éducation.

Don de jours de repos à un parent d'un enfant décédé ou gravement malade

24 DEUX SITUATIONS

◆ Enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident

Le don de jours de congés ou de repos est possible au profit d'un salarié, assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (C. trav., art. L. 1225-65-1).

Un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant, atteste de la gravité de la pathologie et de la nécessité de la présence soutenue et des soins contraignants (C. trav., art. L. 1225-65-2).

◆ Décès de l'enfant

La loi du 8 juin 2020 (L. n° 2020-692, JO 9 juin) a ajouté au dispositif préexistant la possibilité de faire un don de jours de repos au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise dont l'enfant de moins de 25 ans est décédé ou dont la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente est décédée (C. trav., art. L. 1225-65-1).

REMARQUE

Cette renonciation peut intervenir au cours de l'année suivant la date du décès.

25 JOURS DE REPOS CONCERNÉS

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris. Un refus de l'employeur est donc possible. Il peut s'agir de tous types de jours de repos : des jours de congés payés, de RTT, de récupération, des jours affectés au compte épargne-temps. En revanche, il ne semble pas possible de donner des jours par anticipation.

ATTENTION

Si le salarié volontaire décide de céder un ou plusieurs jours de congés payés, il ne peut le faire que pour leur durée excédant 24 jours ouvrables, soit quatre semaines de congés (*C. trav., art. L. 1225-65-1*).

Le don de jours de repos est possible, en accord avec l'employeur, pour les salariés de la même entreprise, quel que soit l'effectif de cette dernière. En revanche, la loi n'envisage pas la possibilité d'un don entre salariés appartenant à deux entreprises du même groupe.

À NOTER

Il est toujours possible pour un accord ou une convention collective de proposer un régime de don de repos plus favorable, par exemple, prévoyant que l'employeur octroie des jours supplémentaires.

26 SALARIÉ BÉNÉFICIAIRE DU DON DE JOURS DE REPOS

Le salarié bénéficiaire peut s'absenter pour la durée des jours qui lui ont été cédés et a droit au maintien de sa rémunération. La législation ne fixe pas de minimum ou de maximum de jours de repos cédés. Il n'est pas non plus précisé si les jours doivent être pris en continu ou peuvent l'être de manière fractionnée. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

En outre, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence (*C. trav., art. L. 1225-65-1, al. 2*).

CONGÉS POUR AIDER UN PROCHE EN FIN DE VIE OU DÉPENDANT

Congé de solidarité familiale**27 OBJET ET BÉNÉFICIAIRES**

Tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, qu'elle qu'en soit la cause, a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale (*C. trav., art. L. 3142-6*).

Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, aux salariés ayant été désignés comme personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du Code de la santé publique. Il s'agit d'un parent ou d'un proche ou du médecin traitant qui sera consulté au cas où le malade serait hors d'état d'exprimer sa volonté et de recevoir l'information nécessaire à cette fin.

28 CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE OU ACTIVITÉ À TEMPS PARTIEL

Le congé de solidarité familiale peut prendre la forme d'un congé en tant que tel ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel. Il est également possible de le fractionner (*C. trav., art. L. 3142-8*).

À NOTER

Avant ce congé, l'intéressé peut bénéficier d'un entretien professionnel au sens de l'article L. 6315-1 du Code du travail, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle (*C. trav., art. L. 3142-11*). Le salarié peut aussi bénéficier d'un tel entretien après ce congé (*voir n° 35*).

29 DURÉE DU CONGÉ

La durée du congé est fixée par le salarié, dans la limite prévue par l'accord collectif ou, à défaut, par les dispositions supplétives du Code du travail (*C. trav., art. L. 3142-7*).

◆ En cas d'accord collectif

Un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche peut déterminer la durée maximale du congé, le nombre de renouvellements possibles, les

conditions de fractionnement du congé ou de sa transformation en période d'activité à temps partiel (*C. trav.*, art. L. 3142-14).

◆ En l'absence d'accord collectif

À défaut d'accord collectif, la durée maximale du congé est de trois mois, renouvelable une fois, soit une durée maximale de six mois (*C. trav.*, art. L. 3142-15).

Avec l'accord de l'employeur, il est également possible de le fractionner.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée (*C. trav.*, art. D. 3142-2). Cette mesure est d'ordre public.

REMARQUE

Toutefois un accord collectif d'entreprise (à défaut, de branche) peut déterminer les conditions de fractionnement du congé (*voir ci-après*).

30 MODALITÉS DE PRISE DU CONGÉ

Le congé débute à l'initiative du salarié (*C. trav.*, art. L. 3142-7). Au moment de sa demande par tout moyen conférant date certaine, ce dernier informe son employeur de la date prévisible de son retour (*voir n° 31*).

En cas de modification de celle-ci, le salarié en informe l'employeur au moins trois jours avant son retour (*C. trav.*, art. D. 3142-3).

L'employeur ne peut ni refuser ni reporter le congé de solidarité familiale.

En revanche, le fractionnement ou la transformation du congé en temps partiel nécessite l'accord de l'employeur (*C. trav.*, art. L. 3142-8).

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le conseil des prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond (*C. trav.*, art. L. 3142-13). Dans ce cas, le conseil des prud'hommes statue en dernier ressort (*C. trav.*, art. R. 3142-4).

Le conseil de prud'hommes peut se prononcer sur la légitimité du refus de l'employeur mais également sur une question de fond comme le délai dans lequel le congé peut être pris (*Cass. soc.*, 23 janv. 2019, n° 17-28.330 P : à propos d'un litige portant sur un congé pour événement familial. La solution est toutefois transposable au congé de solidarité familiale).

31 INFORMATION DE L'EMPLOYEUR

◆ Une obligation du salarié

En présence ou en l'absence d'un accord collectif, une disposition d'ordre public s'applique : le salarié doit informer l'employeur, au moment de sa demande de congé, de la date prévisible de son retour par tout moyen conférant date certaine. En cas de modification de cette date, il en informe l'employeur au moins trois jours avant son retour (*C. trav.*, art. D. 3142-3).

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai (*C. trav.*, art. L. 3142-7).

◆ En cas d'accord collectif

Un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche peut déterminer les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé, sa durée prévisible, son renouvellement et la durée du préavis en cas de retour avant le terme prévu du congé (*C. trav.*, art. L. 3142-14).

◆ En l'absence d'accord collectif

Sauf urgence absolue constatée par écrit par le médecin où le congé débute et peut être renouvelé sans délai, le salarié doit informer son employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins quinze jours avant le début du congé (*C. trav.*, art. D. 3142-5) :

- de sa volonté de suspendre son contrat de travail au titre de ce congé ;
 - de la date de départ en congé ;
 - le cas échéant, de sa demande de fractionnement du congé ou de transformation en temps partiel.
- Il adresse également un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne à assister, attestant qu'elle souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

32 RENOUVELLEMENT

Le congé ou la période d'activité à temps partiel est renouvelé à l'initiative du salarié (*C. trav.*, art. L. 3142-7).

Un accord d'entreprise (à défaut, de branche) peut fixer les modalités et le nombre de renouvellements possibles (*C. trav.*, art. L. 3142-14).

En l'absence d'accord, le salarié informe l'employeur par tout moyen conférant une date certaine, au moins quinze jours avant le terme initialement prévu (*C. trav.*, art. D. 3142-6).

33 STATUT DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ

◆ Aucune activité professionnelle

Le salarié en congé de solidarité familiale ne peut exercer aucune autre activité professionnelle (*C. trav., art. L. 3142-9*).

REMARQUE

L'accord d'entreprise ou à défaut de branche peut déterminer les mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et les modalités d'accompagnement du salarié à son retour (*C. trav., art. L. 3142-14*).

◆ Ancienneté et congés payés

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé (*C. trav., art. L. 3142-12*).

Enfin, la durée du congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

◆ Protection sociale

Toute personne bénéficiant d'un congé de solidarité familiale conserve ses droits aux prestations en espèces de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de son régime d'origine, pendant toute la durée du congé (*CSS, art. L. 161-9-3*).

◆ Retraite complémentaire

Le salarié en congé de solidarité familiale peut acquérir des points de retraite complémentaire pendant son congé, sous réserve du versement de cotisations par l'employeur et le salarié dans des conditions déterminées par accord collectif.

Lorsqu'elle est prise en charge par l'employeur, la part salariale est exclue de l'assiette de la CSG pour les six premiers mois de prise en charge à compter du début du congé (*CSS, art. L. 241-3-2*). Elle est donc exonérée de cotisations sociales, et soumise au forfait social.

Ce versement de cotisations concerne en principe toute la durée du congé mais une durée plus limitée peut être retenue par accord conclu au sein de l'entreprise, sous réserve d'être de six mois au minimum. Les cotisations sont calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales (*ANI Agirc-Arrco, 17 nov. 2017, art. 78*).

34 ALLOCATION JOURNALIÈRE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE

◆ Demande du salarié

Le salarié bénéficiant du congé de solidarité familiale, transformé le cas échéant en temps

partiel, peut bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (*CSS, art. L. 168-1*).

Pour prétendre à l'allocation, le salarié doit avoir suspendu ou réduit son activité professionnelle et être un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne de confiance (au sens de l'article L. 1111-6 du Code de la santé publique) ou partager le même domicile que la personne accompagnée.

L'accompagnant adresse sa demande à la CPAM dont il relève (*CSS, art. D. 168-4*), en précisant le nombre de journées d'allocation demandé (*CSS, art. D. 168-3*). Il joint à sa demande une attestation de son employeur précisant qu'il bénéficie d'un congé de solidarité familiale ou qu'il exerce son activité à temps partiel (*CSS, art. D. 168-1*). L'allocation journalière est financée et servie par le régime d'assurance maladie dont relève l'accompagnant, après accord du régime d'assurance maladie dont relève l'accompagné (*CSS, art. L. 168-6*).

Dans les 48 heures de la réception de la demande, l'organisme d'assurance maladie dont relève l'accompagnant en informe celui dont relève la personne accompagnée. Le silence gardé plus de sept jours à compter de la date de réception de la demande vaut accord (*CSS, art. D. 168-4*). Les droits à l'allocation sont ouverts à compter de la date de réception de la demande, dès lors que les conditions sont réunies (*CSS, art. D. 168-5*).

◆ Durée du versement de l'allocation journalière

La durée de versement de l'allocation est limitée à 21 jours lorsque le demandeur suspend son activité et 42 jours lorsqu'il la réduit (*CSS, art. L. 168-4 ; CSS, art. D. 168-8*).

L'allocation peut être versée à plusieurs bénéficiaires, au titre d'un même patient, dans ces limites totales maximales.

EXEMPLE

Au titre d'un même patient, une personne peut demander le versement de dix jours d'allocations, et une autre à bénéficier des onze autres jours de versement.

Lorsque l'allocation est partagée entre plusieurs bénéficiaires, dans la limite globale de 21 jours en cas de suspension de l'activité professionnelle et de 42 jours en cas de réduction de l'activité, chacun doit établir une demande comportant les informations nécessaires à l'identification des autres bénéficiaires et indiquant la répartition entre eux du nombre d'allocations (*CSS, art. D. 168-10*).

Lorsque l'organisme reçoit des demandes pour un nombre de jours supérieur à 21 ou 42, l'allocation est accordée par ordre chronologique de réception des demandes. Lorsque le nombre maximal d'allocations pour une même personne accompagnée est atteint, les autres demandes sont rejetées.

L'allocation est versée pour chaque jour, ouvrable ou non. Lorsque la personne accompagnée à domicile doit être hospitalisée, l'allocation continue d'être servie les jours d'hospitalisation. Elle cesse d'être due à compter du lendemain du décès de la personne accompagnée (CSS, art. L. 168-4).

◆ Montant

Depuis le 1^{er} avril 2021, le montant de l'allocation est fixé à 56,33 euros par jour lorsque le demandeur suspend son activité professionnelle, et de 28,17 euros par jour s'il réduit son activité.

➔ Pour les chiffres actualisés, voir *Le Barème Liaisons sociales*.

◆ Règle de non-cumul

L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie n'est pas cumulable avec (CSS, art. L. 168-7) :

- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
 - l'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité des travailleurs indépendants et des conjoints collaborateurs (CSS, art. L. 623-1 et art. L. 663-1) ;
 - l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail ;
 - les indemnités servies aux demandeurs d'emploi ;
 - la prestation partagée d'éducation de l'enfant.
- En revanche, l'allocation est cumulable en cours de droit avec l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail perçue au titre de l'activité exercée à temps partiel.

35 À L'ISSUE DU CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

◆ Fin du congé

Le congé prend fin (C. trav., art. L. 3142-7) :

- soit à l'expiration de la durée du congé prévue par le salarié dans les limites fixées par l'accord collectif ou, à défaut d'accord, dans la limite de trois mois renouvelables une fois ;
- soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, indépendamment des

congés pour événements personnels ou pour événements familiaux ;

- soit à une date antérieure choisie par le salarié.

◆ Reprise de l'emploi

À l'issue de son congé ou de sa période d'activité à temps partiel, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (C. trav., art. L. 3142-10).

Il bénéficie également d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi (C. trav., art. L. 3142-11 et art. L. 6315-1).

◆ Protection sociale

À l'issue de ce congé, le salarié conserve ses droits aux prestations en espèces de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès auprès du régime obligatoire dont il relevait avant et pendant ce congé (CSS, art. L. 161-9-3 ; CSS, art. D. 161-2-1-1-1-1) :

- pendant douze mois à compter de la reprise du travail à l'issue du congé ;
- pendant la durée de l'interruption du travail lorsqu'il n'a pu le reprendre en raison d'une maladie ou d'une maternité à l'issue du congé ;
- pendant douze mois lorsqu'il reprend le travail à l'issue du congé de maladie ou de maternité.

Concernant la prise en charge des frais de santé, le salarié bénéficie de la protection universelle maladie (Puma). Cette dernière est accessible si le demandeur exerce une activité professionnelle, ou réside de manière régulière et stable en France (CSS, art. L. 160-1 et s.).

Congé de proche aidant

36 BÉNÉFICIAIRES

Un salarié, dont un proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peut prendre un congé de proche aidant (C. trav., art. L. 3142-16). Le salarié n'a plus à remplir la condition d'ancienneté d'un an qui a été supprimée par la loi du 24 décembre 2019 (L. n° 2019-1446, JO 27 déc.).

La personne aidée doit être un proche :

- conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs,
- ascendant ou descendant, enfant à charge (au sens des prestations familiales), collatéral jusqu'au 4^e degré;

– ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4^e degré du conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs;

– personne âgée ou personne handicapée avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

En outre, la personne aidée doit résider de façon stable et régulière en France (*C. trav., art. L. 3142-17*).

Dans l'attente d'un décret d'application, et au plus tard au 1^{er} janvier 2023, la perte d'autonomie pourra déclencher le droit au congé de proche aidant sans nécessité que celle-ci soit d'une particulière gravité (*L. n° 2021-1754, 23 déc. 2021*).

37 ACTIVITÉ À TEMPS PARTIEL ET FRACTIONNEMENT DU CONGÉ

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer le congé de proche aidant en période d'activité à temps partiel, ou le fractionner (*C. trav., art. L. 3142-20*).

Le salarié envoie cette demande à l'employeur :

- en respectant les délais éventuellement prévus dans un accord de branche, ou à défaut dans un accord d'entreprise. L'employeur pourra également avoir à respecter un délai de réponse (*C. trav., art. L. 3142-26*) ;

- à défaut de dispositions conventionnelles, au moins un mois à l'avance (*C. trav., art. D. 3142-11*).

En cas de fractionnement accordé, il doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé (*C. trav., art. L. 3142-20*). En outre, la durée minimale de chaque période est d'une demi-journée (*C. trav., art. D. 3142-9 ; D. n° 2020-1208, 1^{er} oct. 2020, JO 2 oct.*).

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de situation de crise, cette transformation, ou ce fractionnement, est accordé sans délai (*C. trav., art. L. 3142-19 et art. L. 3142-20*).

REMARQUE

S'il est désormais possible de prendre un congé de proche aidant par demi-journée, cette possibilité ne concerne pas les demandeurs d'emploi (*CSS, art. D. 168-13*).

38 DURÉE DU CONGÉ DE PROCHE AIDANT

◆ En cas d'accord collectif

Un accord de branche, ou à défaut d'entreprise peut déterminer la durée maximale du congé (*C. trav., art. L. 3142-26*). Ces accords peuvent être plus ou moins favorables que la durée prévue par le Code du travail en l'absence d'accord (*voir ci-dessous*).

Toutefois, même dans ce cadre, une mesure d'ordre public s'applique : le congé ne peut excéder, renouvellement compris, la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière (*C. trav., art. L. 3142-19*).

◆ En l'absence d'accord collectif

À défaut d'accord de branche ou d'entreprise, le congé de proche aidant est d'une durée de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour « l'ensemble de la carrière » (*C. trav., art. L. 3142-19 et art. L. 3142-27*).

39 DEMANDE DU SALARIÉ

◆ Initiative du salarié

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié (*C. trav., art. L. 3142-19*). C'est également lui qui peut y mettre fin de manière anticipée dans des cas spécifiques (*voir n° 41*).

◆ Demande initiale

▶ En cas d'accord collectif

Une convention ou un accord de branche ou, à défaut, d'entreprise peut fixer les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé (*C. trav., art. L. 3142-26*).

▶ En l'absence d'accord collectif

À défaut d'accord, le salarié doit informer l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins un mois avant le début du congé de proche aidant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre, de la date de son départ en congé et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel de celui-ci (*C. trav., art. D. 3142-11*).

▶ Documents à joindre à la demande

En présence ou non d'un accord collectif de branche ou d'entreprise, le demandeur doit joindre à sa demande (*C. trav., art. D. 3142-8*) :

- une déclaration sur l'honneur de son lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

- une déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou, le cas échéant, la durée du congé de proche aidant dont il a déjà bénéficié ;
- lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé, une copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égale à 80 % ;
- lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'APA (allocation personnalisée d'autonomie) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale Aggir (CASF, art. L. 232-2).

◆ Renouvellement

Si le salarié souhaite renouveler son congé ou son activité à temps partiel, deux situations peuvent se présenter :

- un accord de branche ou à défaut d'entreprise peuvent fixer le nombre de renouvellements possibles, ainsi que les délais d'information de l'employeur par le salarié sur le renouvellement (C. trav., art. L. 3142-26) ;
- à défaut d'accord de branche ou d'entreprise, en cas de renouvellement de façon successive du congé ou de l'activité à temps partiel, le salarié avertit son employeur au moins quinze jours avant le terme initialement prévu du congé ou de l'activité à temps partiel par tout moyen conférant une date certaine (C. trav., art. D. 3142-12). En revanche, en cas de renouvellement non successif, le délai de prévenance est porté à un mois par tout moyen conférant date certaine (C. trav., art. D. 3142-11).

◆ Cas d'urgence

Le congé débute ou peut être renouvelé sans délai (C. trav., art. L. 3142-19) :

- en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;
- de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ;
- ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée. Dans les mêmes hypothèses, le fractionnement du congé ou sa transformation en temps partiel sont accordés sans délai (C. trav., art. L. 3142-20).

Pour bénéficier immédiatement du congé dans ce cadre, la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant est constatée par écrit par un médecin qui

établit un certificat médical. En outre, la cessation brutale de l'hébergement en établissement est attestée par le responsable de cet établissement (C. trav., art. D. 3142-7).

40 RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

Le congé de proche aidant est de droit pour le salarié s'il en remplit les conditions (C. trav., art. L. 3142-16).

En revanche, l'accord de l'employeur est nécessaire pour toute demande de fractionnement du congé ou de transformation en activité à temps partiel (C. trav., art. L. 3142-20).

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond (C. trav., art. L. 3142-25).

Le conseil des prud'hommes peut se prononcer sur la légitimité du refus de l'employeur, mais également sur une question de fond comme le délai dans lequel le congé peut être pris (Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-28.330 P : concernant un litige portant sur un congé pour événement familial mais dont la solution est applicable au congé de proche aidant).

Le conseil de prud'hommes statue alors en dernier ressort (C. trav., art. R. 3142-10).

41 INTERRUPTION DU CONGÉ

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant ou y renoncer en cas de (C. trav., art. L. 3142-19) :

- décès de la personne aidée ;
- admission de la personne aidée dans un établissement ;
- diminution importante des ressources du salarié ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Dans cette situation, deux cas de figure se présentent :

- en cas d'accord collectif, le salarié informe son employeur en respectant le délai de préavis fixé dans ce texte (C. trav., art. L. 3142-26) ;
- en l'absence d'accord collectif, le salarié adresse une demande motivée à son employeur par tout moyen conférant une date certaine, au moins un mois avant la date de fin souhaitée. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est de deux semaines (C. trav., art. D. 3142-13).

42 STATUT DU SALARIÉ EN CONGÉ DE PROCHE AIDANT

◆ Absence d'activité professionnelle ou travail à temps partiel

Pendant le congé, le contrat est suspendu, le salarié n'est pas rémunéré par l'employeur, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Il ne peut exercer d'activité professionnelle, à l'exception de l'activité à temps partiel dans le cadre de ce congé (*C. trav., art. L. 3142-18*). Par exception, il peut néanmoins être employé par la personne aidée (*C. trav., art. L. 3142-18*), à titre d'aidant familial lorsque celle-ci perçoit : – l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) (*CASF, art. L. 232-7*). Le bénéficiaire de l'allocation peut employer un ou plusieurs membres de sa famille, à l'exclusion de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs ; – ou la prestation de compensation du handicap (*CASF, art. L. 245-12*). Le bénéficiaire de l'allocation peut employer tout membre de la famille, quel que soit le lien de parenté avec la personne aidée, c'est-à-dire y compris le conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs. Il sera ainsi rémunéré dans le cadre de ces prestations. Si le congé prend la forme d'une activité à temps partiel, le salarié est rémunéré par l'employeur à hauteur du temps de travail réduit.

◆ Entretien professionnel

Le salarié qui suspend son activité pour aider un proche a droit à un entretien avec son employeur, relatif à son évolution professionnelle avant son congé. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi (*C. trav., art. L. 3142-23 et art. L. 6315-1*).

À NOTER

Le Code du travail évoque le « congé » et non la période d'activité à temps partiel. Ce droit à un entretien professionnel ne semble pas prévu dans ce dernier cas.

◆ Ancienneté et congés payés

La durée du congé de proche aidant ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé (*C. trav., art. L. 3142-21*).

En revanche, en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, le congé de proche aidant n'est pas considéré comme

une période de travail effectif pour le calcul du nombre de jours de congés payés, à défaut d'être mentionné à l'article L. 3141-5 du Code du travail.

Si le salarié transforme son congé en période d'activité à temps partiel, il acquiert ses droits à congés payés et son ancienneté normalement.

◆ Compte personnel de formation

La période d'absence du salarié pendant le congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (*C. trav., art. L. 6323-12*).

◆ Protection sociale

S'il continue à remplir les conditions de résidence et de séjour en France pendant son congé, l'aidant conserve son droit aux prestations en espèces des assurances maladie, maternité, invalidité et décès, au titre du maintien des droits pendant un an pour les personnes cessant de remplir les conditions d'assujettissement aux régimes obligatoires d'assurance maladie (*CSS, art. L. 161-8 ; CSS, art. R. 161-3*).

Concernant la prise en charge des frais de santé, il relève de la protection universelle maladie (Puma) ouverte aux personnes ayant une activité professionnelle ou résidant de manière régulière et stable en France (*CSS, art. L. 160-1 et s.*).

◆ Retraite

Pour les périodes au titre desquelles le salarié ne perçoit pas d'allocation journalière, ce dernier est gratuitement affilié à l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale (*CSS, art. L. 381-1*). Pour ce faire, le salarié doit produire à la caisse d'allocations familiales une attestation de son employeur indiquant les dates de la prise du congé (*CSS, art. D. 381-2-2*).

En outre, le salarié en congé de proche aidant peut acquérir des points de retraite complémentaire pendant son congé, sous réserve du versement de cotisations par l'employeur et le salarié dans des conditions déterminées par accord collectif.

Lorsqu'elle est prise en charge par l'employeur, la part salariale est exclue de l'assiette de la CSG pour les six premiers mois de prise en charge à compter du début du congé (*CSS, art. L. 241-3-2*). Elle est donc exonérée de cotisations sociales, et soumise au forfait social.

Ce versement de cotisations concerne en principe toute la durée du congé mais une durée plus limitée peut être retenue par accord conclu au sein de l'entreprise, sous réserve d'être de six

mois au minimum. Les cotisations sont calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales (ANI Agirc-Arrco, 17 nov. 2017, art. 78).

43 INDEMNISATION DU CONGÉ DE PROCHE AIDANT

◆ Demande du salarié adressée à la CAF

Depuis le 30 septembre 2020, les bénéficiaires du congé de proche aidant ont droit à une indemnisation (L. n° 2019-1446, 24 déc. 2019 ; D. n° 2020-1208, 1^{er} oct. 2020, JO 2 oct.).

Pour ce faire, ils doivent adresser une demande à la caisse d'allocations familiales à laquelle ils sont rattachés (CSS, art. D. 168-11). La demande prend la forme d'un formulaire homologué accompagné :

- lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé, d'une copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égale à 80 % ;
- lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, d'une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (l'APA) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale Aggir (CASF, art. L. 232-2).

Depuis le 2 juillet 2021, le salarié n'a plus à présenter une attestation de l'employeur certifiant le bénéfice de ce congé (D. n° 2020-1208, 1^{er} oct. 2020).

◆ Durée de l'indemnisation

La durée de versement de l'allocation est limitée à 66 jours pour l'ensemble de la carrière du demandeur (CSS, art. L. 168-9). Au cours d'un mois civil, la durée maximale de versement de l'allocation est de 22 jours (CSS, art. D. 168-12).

◆ Montant de l'AJPA

A l'instar de l'allocation journalière de présence parentale (voir n° 22), la méthode de calcul de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) est modifiée depuis le 1^{er} janvier 2022. Son montant n'est plus fixé en fonction de la base mensuelle des allocations familiales, mais est désormais revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en référence au Smic, rapporté à une valeur journalière et net des prélèvements sociaux obligatoires (CSS, art. L. 168-9 ; L. n° 2021-1754, 23 déc. 2021).

La méthode de calcul applicable aux AJPA versées depuis le 1^{er} janvier 2022 est la suivante (CSS, art. D. 168-13 ; D. n° 2022-88, 28 janv. 2022, JO 30 janv.) :

$AJPA = (7 \times \text{Smic horaire net}) / 1 - (\text{taux CRDS} + \text{taux CSG})$.

Le Smic à prendre en compte est celui en vigueur au 1^{er} janvier de l'année civile au titre de laquelle l'allocation est due.

Le montant de l'allocation doit être arrondi au centième d'euro près et s'élève à 58,59 euros pour 2022, et 29,30 euros par demi-journée (après prélèvement de la CSG et de la CRDS).

À NOTER

Le versement de l'AJPA est soumis à des conditions de résidence et de régularité du séjour en France (CSS, art. D. 168-11).

Si le bénéficiaire du congé de proche aidant le transforme en activité à temps partiel, le montant mensuel de l'allocation journalière est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées correspondantes au titre d'un mois civil (CSS, art. D. 168-14).

◆ Changement de situation et décès

En cas de changement de situation familiale (personne isolée ou non) déclaré par le salarié à la CAF, la modification du montant versé intervient après le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel intervient le changement de situation (CSS, art. D. 168-16).

Si la personne aidée décède, l'allocation continue d'être versée pour les jours d'interruption d'activité pris au cours du mois, dans la limite du mois civil du décès et des 66 jours maximum de versement (CSS, art. D. 168-17).

Mais si le bénéficiaire du congé y met fin de façon anticipée ou y renonce en raison du décès de la personne aidée, il peut demander la cessation du versement de l'allocation à compter du jour suivant le décès.

S'agissant du décès du proche aidant, l'allocation cesse d'être due à compter du jour suivant son décès.

◆ Règle de non-cumul

L'allocation journalière de proche aidant n'est pas cumulable avec (CSS, art. L. 168-10) :

- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- l'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité des travailleurs indépendants et de leurs conjoints collaborateurs ;
- l'indemnisation des congés de maladie d'origine professionnelle ou non ou d'accident du travail, sauf si cette indemnisation est perçue au titre d'une activité exercée à temps partiel ;

- les indemnités servies aux demandeurs d'emploi (CSS, art. D. 168-15) ;
- la prestation partagée d'éducation de l'enfant ;
- le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé perçus pour le même enfant ;
- l'allocation aux adultes handicapés ;
- l'allocation journalière de présence parentale ;
- l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- l'élément de la prestation de compensation lié à un besoin d'aides humaines.

44 À L'ISSUE DU CONGÉ DE PROCHE AIDANT

À l'issue du congé de proche aidant ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (C. trav., art. L. 3142-22).

Il a également droit, après son congé, à un entretien avec son employeur, relatif à son évolution professionnelle (C. trav., art. L. 3142-23 et art. L. 6315-1).

Par ailleurs, à l'issue de son congé, il peut bénéficier des prestations en espèces (maladie, maternité, invalidité et décès), sous réserve toutefois de reprendre son activité et de n'avoir perçu aucune rémunération au titre de l'aide familiale apportée. Il doit également justifier des conditions de durée minimale d'activité et d'affiliation antérieures prévues aux articles L. 313-1 et L. 341-2 du Code de la sécurité sociale, la période de congé n'entrant pas en compte pour l'appréciation des conditions d'ouverture de ces droits (CSS, art. L. 378-1).

Don de jours de repos à un proche aidant

45 DISPOSITIF APPLICABLE ENTRE SALARIÉS D'UNE MÊME ENTREPRISE

À l'instar du don de jours de repos à un parent d'un enfant décédé ou gravement malade (voir n° 24 et s.), la loi autorise depuis le 15 février 2018 (L. n° 2018-84, 13 févr. 2018, JO 14 févr.) le don de jours de repos au profit d'un salarié qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap (C. trav., art. L. 3142-25-1).

ATTENTION

Comme pour le congé de proche aidant, la condition de particulière gravité sera supprimée à comp-

ter d'une date à fixer par décret, et au plus tard au 1^{er} janvier 2023 (L. n° 2021-1754, 23 déc. 2021).

Le don de jours de repos est possible, en accord avec l'employeur, pour les salariés de la même entreprise, quel que soit l'effectif de cette dernière. En revanche, la loi n'envisage pas la possibilité d'un don entre salariés appartenant à deux entreprises du même groupe.

À NOTER

Il est toujours possible pour un accord ou une convention collective de prévoir un régime de don de jours de repos plus favorable, par exemple, prévoyant que l'employeur octroie des jours supplémentaires.

46 JOURS DE REPOS CONCERNÉS

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris. Un refus de l'employeur est donc possible (C. trav., art. L. 3142-25-1).

Il peut s'agir de tous types de jours de repos : jours de congés payés, de RTT, de récupération, jours affectés au compte épargne-temps. En revanche, il ne semble pas possible de donner des jours par anticipation.

ATTENTION

Les jours de congés payés ne peuvent être cédés que pour leur durée excédant 24 jours ouvrables, soit quatre semaines de congés.

47 SALARIÉ BÉNÉFICIAIRE

Le salarié bénéficiaire doit venir en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

À NOTER

La condition de particulière gravité sera supprimée à une date fixée par décret, et au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2023 (L. n° 2021-1754, 23 déc. 2021).

En outre, cette personne doit être l'une des personnes suivantes par rapport au salarié :

- son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- l'ascendant ou le descendant ;
- un enfant dont il assume la charge au sens des prestations familiales ;
- un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- une personne âgée ou handicapée, avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient

des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne (*C. trav., art. L. 3142-16*).

Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Le salarié bénéficiaire peut s'absenter pour la durée des jours qui lui ont été cédés et a droit au maintien de sa rémunération. La législation ne fixe pas de minimum ou de maximum de jours de repos cédés. Il n'est pas non plus précisé si les jours doivent être pris en continu ou peuvent l'être de manière fractionnée.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. En outre, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence (*C. trav., art. L. 3142-25-1*).

Cette mesure est d'ordre public, ce qui signifie qu'une convention ou un accord collectif ne peuvent y déroger.

◆ Ancienneté dans l'entreprise ou le groupe

En outre, le salarié doit justifier, à la date de départ en congé, d'une certaine ancienneté cumulée dans l'entreprise, sur des périodes consécutives ou non. L'ancienneté acquise dans toute entreprise du même groupe est prise en compte (*C. trav., art. L. 3142-28*).

La définition du groupe est celle retenue pour la constitution d'un comité de groupe, à l'article L. 2331-1 du Code du travail. Il s'agit notamment d'une entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle, ou d'une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient une partie du capital.

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, peut déterminer l'ancienneté minimale requise dans l'entreprise pour ouvrir droit au congé (*C. trav., art. L. 3142-32*).

À défaut d'accord collectif, le droit au congé sabbatique est ouvert au salarié justifiant, à la date de son départ en congé, d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois, consécutifs ou non (*C. trav., art. L. 3142-34*).

CONGÉS POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Congé sabbatique

48 OBJET ET BÉNÉFICIAIRES

Le congé sabbatique est un congé pour convenance personnelle. Il permet au salarié, à condition de justifier d'une ancienneté suffisante, de s'absenter temporairement de l'entreprise pour des motifs personnels, en ayant l'assurance de trouver à son retour son emploi ou, à défaut, un emploi similaire (*C. trav., art. L. 3142-28 et s.*). Le congé sabbatique est ouvert aux salariés quels que soient le secteur d'activité et la taille de l'entreprise. Peuvent en bénéficier les salariés des employeurs de droit privé et ceux des établissements publics à caractère industriel et commercial (*C. trav., art. L. 3111-1*).

49 ANCIENNETÉ REQUISE POUR OUVRIR DROIT AU CONGÉ SABBATIQUE

◆ Ancienneté dans la vie professionnelle

Le bénéfice du congé sabbatique est soumis à une condition générale d'ancienneté dans la vie professionnelle. Le salarié doit justifier de six années d'activité professionnelle antérieures à la demande (*C. trav., art. L. 3142-28*).

50 LIMITATION DES CONGÉS SUCCESSIFS

L'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, définit la durée minimale dans l'entreprise durant laquelle le salarié ne doit pas avoir déjà bénéficié d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un projet de transition professionnelle (anciennement congé individuel de formation) d'une durée d'au moins six mois (*C. trav., art. L. 3142-32*). À défaut d'accord, cette durée est fixée aux six années précédentes (*C. trav., art. L. 3142-34*). Cette restriction ne concerne que l'un de ces trois dispositifs pris dans l'entreprise dans laquelle le salarié formule sa demande. Il n'est pas tenu compte :

- du congé, quel qu'il soit (congé sabbatique, congé de création d'entreprise, etc.), dont le salarié a bénéficié dans une autre entreprise ;
- des congés d'une autre nature (congé parental d'éducation, congé de maternité, etc.) pris par le salarié dans son entreprise.

Le but est de réduire la durée des absences successives qui pourraient désorganiser la bonne marche de l'entreprise.

EXEMPLES

- Un salarié justifie de sept années d'activité professionnelle, dont trois années dans l'entreprise, qui n'est pas couverte par un accord collectif d'entreprise ou de branche concernant le congé sabbatique. Il a bénéficié, cinq ans auparavant alors qu'il n'était pas encore dans l'entreprise, d'un congé individuel de formation (CIF) d'une durée de huit mois, dispositif qui était encore en vigueur à cette époque (supprimé par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018). Le droit au congé sabbatique lui est ouvert, le bénéfice du CIF accordé dans une autre entreprise n'étant pas pris en compte.
- Un salarié justifie de sept années d'ancienneté dans l'entreprise dans laquelle il dépose sa demande de congé sabbatique. L'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif d'entreprise ou de branche sur le congé sabbatique. Le salarié a bénéficié, cinq ans auparavant, d'un CIF d'une durée d'un an. L'obtention d'un CIF dans la même entreprise au cours des six dernières années ne lui permet pas de prétendre au congé sabbatique. Il doit attendre l'année suivante pour que sa demande puisse être satisfaite. En revanche, s'il n'avait pas bénéficié d'un CIF mais d'un congé parental d'éducation, il aurait pu prétendre au congé sabbatique.

51 DURÉE ET RENOUVELLEMENT

Les durées minimale et maximale du congé sabbatique, ainsi que le nombre de renouvellements possibles, peuvent être fixées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche (*C. trav., art. L. 3142-32*). Ces durées peuvent être moins favorables que celles prévues en l'absence d'accord collectif.

À défaut d'accord collectif, la durée minimale du congé est de six mois, et sa durée maximale de onze mois (*C. trav., art. L. 3142-34*). À l'intérieur de ces limites, le salarié décide librement de la durée du congé qu'il demande (*C. trav., art. D. 3142-19*).

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé (*C. trav., art. L. 3142-31*).

De la même façon, l'employeur ne peut pas revenir sur la durée d'absence accordée ni rappeler le salarié à son poste de travail avant le terme de son congé sabbatique.

52 DEMANDE DU SALARIÉ

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, peut déterminer les conditions et délais dans lesquels le salarié informe l'employeur de sa demande de congé sabbatique, de la date de son départ en congé et de sa durée envisagée (*C. trav., art. L. 3142-32*).

En l'absence d'accord, le salarié informe l'employeur de la date de départ en congé qu'il a choisie et de la durée de ce congé, par tout moyen conférant date certaine, au moins trois mois à l'avance (*C. trav., art. D. 3142-19*). Aucune motivation n'est exigée.

Compte tenu de la possibilité de report ou de refus par l'employeur, le salarié a intérêt à formuler sa demande au plus tôt, dans des délais lui permettant de faire face à une telle décision de l'employeur.

ATTENTION

Une demande de congé sabbatique ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, le salarié exerçant un droit prévu par le Code du travail. Aussi, un licenciement qui intervient pour ce motif est jugé sans fondement et ouvre droit à des dommages-intérêts pour le salarié. Est assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse la remise à une salariée, le jour de son départ en congé sabbatique, d'un certificat de travail et d'une attestation d'assurance chômage portant pour motif de rupture ce congé, de même que la signature d'un solde de tout compte (*Cass. soc., 7 avr. 2009, n° 07-45.709*).

53 RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur peut accepter la demande du salarié ou, dans certaines situations, la différer ou la refuser. Les règles sont différentes selon que l'entreprise emploie moins de 300 salariés, ou 300 salariés ou plus.

◆ Accord de l'employeur

L'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie par le salarié (*C. trav., art. L. 3142-30*), par tout moyen conférant date certaine (*C. trav., art. D. 3142-18*).

L'accord de l'employeur est réputé acquis à défaut de réponse dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande. Le silence gardé par l'employeur au-delà de ce délai vaut donc accord (*C. trav., art. L. 3142-30*).

Comment s'applique ce principe si le salarié ne formule pas la demande dans les délais impartis par la convention ou l'accord collectif ou, à défaut, ne respecte pas le délai de trois mois à l'avance, prévu en l'absence d'accord ? Le fait même pour le salarié de ne pas respecter ces délais n'est pas fautif et ne suspend pas l'obligation de réponse dans les 30 jours de l'employeur à compter de la présentation de la demande. Dès lors, le silence gardé par l'employeur pendant ce délai vaudra accord (*Cass. soc., 12 mars 2008, n° 06-43.866 P; Cass. soc., 14 déc. 2017, n° 16-24.027*).

La Cour de cassation a jugé que le salarié ne peut plus renoncer à son congé sabbatique, dès lors que sa demande a été acceptée par l'employeur.

Celui-ci conserve, sauf abus de sa part, le droit de s'opposer à la dénonciation unilatérale de cet accord par le salarié (*Cass. soc.*, 7 mai 1996, n° 92-43.545 P).

◆ Report du congé sabbatique par l'employeur

L'employeur peut décider de différer le congé sabbatique, à certaines conditions. Il doit en informer le salarié (*C. trav.*, art. L. 3142-30) par tout moyen conférant date certaine (*C. trav.*, art. D. 3142-18).

► Durée du report

La durée maximale du report à compter de la demande du salarié varie selon la taille de l'entreprise. Elle est de (*C. trav.*, art. L. 3142-29) :

- six mois maximum dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- neuf mois maximum dans les entreprises employant moins de 300 salariés.

Ces délais courent à compter de la présentation de la demande du salarié par tout moyen conférant date certaine (*C. trav.*, art. D. 3142-14).

► Motifs possibles du report

L'employeur peut différer le congé sabbatique d'un salarié dans certains cas. Sa décision doit être justifiée par (*C. trav.*, art. L. 3142-29) :

- la proportion de salariés absents dans l'entreprise au titre du congé sabbatique ;
- le nombre de jours d'absence prévus au titre du même congé ;

– le fait que ce départ aurait pour effet de porter l'effectif des salariés simultanément absents ou le nombre de jours d'absence au titre du congé sabbatique et du congé pour création ou reprise d'entreprise à un niveau excessif au regard, respectivement, de l'effectif total et du nombre de jours travaillés dans l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 3142-29 et art. L. 3142-114).

Toutefois, les juges précisent que l'employeur n'est pas tenu d'indiquer le motif justifiant le report du congé sabbatique demandé. Il peut donc se contenter d'informer le salarié du report, à condition de respecter les délais légaux prévus à l'article L. 3142-29 du Code du travail (*Cass. soc.*, 29 sept. 2021, n° 20-13.969).

► Plafonds

Le seuil de salariés absents simultanément ou de jours d'absence applicable dans la mise en œuvre du report peut être prévu par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche (*C. trav.*, art. L. 3142-32).

En l'absence d'accord collectif, le report est possible de telle sorte que :

– le pourcentage de salariés simultanément absents de l'entreprise au titre du congé sabbatique ne dépasse pas 1,5 % de l'effectif. Le report peut être réitéré jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie (*C. trav.*, art. D. 3142-20) ;

– le nombre de jours d'absence au titre du congé sabbatique ne dépasse pas 1,5 % du nombre de jours de travail effectués dans les douze mois précédant le départ en congé. Pour permettre le départ en congé du salarié, cette période de douze mois peut être prolongée dans la limite de 48 mois (*C. trav.*, art. D. 3142-20) ;

– le pourcentage des salariés simultanément absents de l'entreprise au titre du congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et au titre du congé sabbatique, ne dépasse pas 2 % de l'effectif de cette entreprise. Le report est possible jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie (*C. trav.*, art. D. 3142-21 et art. D. 3142-75) ;

– le nombre de jours d'absence prévu au titre de ces mêmes congés ne dépasse pas 2 % du nombre total des jours de travail effectués dans les douze mois précédant le départ en congé. Pour permettre le départ en congé du salarié, cette période de douze mois peut être prolongée dans la limite de 48 mois avant que le départ du salarié en congé sabbatique soit permis (*C. trav.*, art. D. 3142-21 et art. D. 3142-75).

◆ Refus de l'employeur

► Refus possible dans les entreprises de moins de 300 salariés

L'employeur peut refuser le congé sabbatique si le salarié ne remplit pas les conditions d'ancienneté fixées par l'accord collectif ou, à défaut, par la loi, ou si la durée du congé qu'il demande ne correspond pas aux critères fixés par l'accord ou, à défaut, par la loi.

Hormis ces cas, le refus est possible seulement dans les entreprises de moins de 300 salariés lorsque l'employeur estime que le congé sabbatique aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 3142-29 et art. L. 3142-113).

L'employeur doit, dans ce cas (*C. trav.*, art. L. 3142-113) :

- avoir recueilli l'avis du comité social et économique ;

– préciser le motif de son refus et le porter à la connaissance du salarié par tout moyen conférant date certaine (*C. trav., art. D. 3142-15*).

Lorsqu'il est constaté que l'absence du salarié pendant le congé n'aura pas de conséquences préjudiciables pour l'entreprise, le refus de l'employeur est annulé. En outre, l'employeur perd la possibilité de reporter le départ en congé (*Cass. soc., 2 févr. 1999, n° 96-41.812 P*).

À NOTER

Le fait que le salarié n'ait pas demandé le congé dans le délai fixé par l'accord collectif (ou, à défaut, au moins trois mois à l'avance) ne semble pas être un motif recevable de refus. Cette irrégularité ne peut que différer la date de départ en congé sabbatique retenue par le salarié, et ne saurait dispenser l'employeur de lui répondre (*Cass. soc., 12 mars 2008, n° 06-43.866 P* ; *Cass. soc., 14 déc. 2017, n° 16-24.027* ; voir ci-dessus).

► Contestation du refus par le salarié

Le refus de l'employeur d'accorder un congé sabbatique motivé par le risque pour la bonne marche de l'entreprise peut être contesté par le salarié directement devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond (*C. trav., art. L. 3142-113*), dans un délai de quinze jours à compter de sa notification (*C. trav., art. D. 3142-16*).

Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort (*C. trav., art. R. 3142-17*).

Le fait pour le salarié de saisir le conseil de prud'hommes ne lui permet pas de cesser le travail sans l'accord de son employeur.

À NOTER

Le conseil des prud'hommes peut se prononcer sur la légitimité du refus de l'employeur, mais également sur une question de fond comme le délai dans lequel le congé peut être pris (*Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-28.330 P* : rendu à propos d'un congé pour événement familial dont la solution est transposable au congé sabbatique).

54 SITUATION PENDANT LE CONGÉ SABBATIQUE

◆ Maintien du lien contractuel

Pendant le congé, le salarié est délié de son obligation de travailler tandis que l'employeur n'est plus tenu de lui fournir travail et rémunération. Cependant le lien contractuel avec l'entreprise subsiste. Le salarié peut exercer une activité professionnelle rémunérée, sous certaines conditions.

◆ Suspension du contrat de travail

Le congé sabbatique entraîne la suspension du contrat de travail, avec les conséquences habituelles qui en découlent (*C. trav., art. L. 3142-28*).

À ce titre, le salarié entre dans le calcul de l'effectif de l'entreprise, bénéficie des garanties relatives au licenciement et au transfert d'entreprise. Le salarié dont le contrat est suspendu demeure électeur et éligible pour les élections professionnelles (*Cass. soc., 9 oct. 2007, n° 06-42.348* : à propos d'un congé pour création d'entreprise).

◆ Ancienneté

En revanche, la durée du congé est neutralisée pour l'acquisition de l'ancienneté du salarié et n'est pas assimilée à un travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

◆ Report de congés payés

Le salarié en congé sabbatique peut bénéficier d'un report d'une partie de ses congés payés.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, peut déterminer les modalités de ce report (*C. trav., art. L. 3142-33*).

En l'absence d'accord, sont applicables les modalités fixées aux articles L. 3142-120 à L. 3142-124 du Code du travail concernant le congé pour création d'entreprise (*C. trav., art. L. 3142-35*). Dès lors, les congés payés annuels dus au salarié en plus de 24 jours ouvrables (soit au-delà de quatre semaines) peuvent être reportés, à sa demande, jusqu'à son départ en congé, le cumul portant sur six années au maximum (*C. trav., art. L. 3142-120*).

Une indemnité compensatrice est perçue par le salarié lors de son départ pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié (*C. trav., art. L. 3142-121*).

En cas de renonciation au congé, les congés payés reportés sont ajoutés aux congés payés annuels, par fraction de six jours chaque année, jusqu'à épuisement (*C. trav., art. L. 3142-122*). En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les droits à congés payés reportés (*C. trav., art. L. 3142-123*).

À NOTER

Selon la Cour de cassation, les congés payés annuels et les congés payés reportés ont la même nature et doivent suivre le même régime. Ainsi, les règles de fixation de l'ordre des départs en congés, notamment le délai de prévenance d'un mois entre la communication des dates de congés et leur prise, doivent aussi s'appliquer à ces derniers (*Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 18-21.681 P* : s'agissant de congés payés reportés en raison d'un accident du travail). En l'espèce, les juges se fondent sur la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 pour affirmer que les congés reportés ont la même finalité

que les congés payés annuels, à savoir permettre au salarié de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. À notre sens, cette solution devrait aussi s'appliquer aux congés payés reportés dans le cadre d'un congé sabbatique.

◆ Rémunération

► Absence de rémunération

Pendant le congé sabbatique, le salarié n'est pas rémunéré, sauf dispositions conventionnelles contraires. Certaines conventions collectives prévoient le maintien partiel ou total de la rémunération au cours de cette période.

► Exercice d'une activité rémunérée

Le salarié peut exercer une activité professionnelle pendant la durée du congé sabbatique, à condition de respecter les obligations de loyauté et de non-concurrence à l'égard de son employeur (Cass. soc., 27 nov. 1991, n° 88-43.161 P ; Cass. soc., 5 juin 1996, n° 93-42.588 P).

Dans le cadre de sa nouvelle activité professionnelle, le salarié doit s'abstenir de tout acte de concurrence direct ou indirect à l'égard de son employeur principal et respecter ainsi les obligations de loyauté et de discrétion envers cet employeur, le non-respect de ces obligations pouvant, le cas échéant, justifier le licenciement du salarié (Rép. min. n° 7544, JO Ass. nat. 6 févr. 1989, p. 660).

Dès lors que ces obligations sont respectées, l'usage professionnel par le salarié de son congé sabbatique ne peut constituer une faute de nature à justifier son licenciement.

Le manquement à l'obligation de loyauté n'est pas constitué lorsqu'un salarié en congé sabbatique est devenu gérant d'une société qui était fournisseur de son employeur initial et qui a rompu les relations commerciales. La société dont il était le gérant n'était pas en situation de concurrence avec cet employeur et la rupture des relations commerciales entre les deux sociétés n'avait aucun caractère abusif (Cass. soc., 1^{er} avr. 2003, n° 00-44.902).

De même, si l'employeur est informé par le salarié qu'il va travailler au profit d'un concurrent pendant son congé et qu'il n'a pas manifesté d'opposition, il ne peut le licencier pour faute grave. Le licenciement prononcé est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 27 nov. 1991, n° 88-43.161 P).

◆ Protection sociale

Le salarié en congé sabbatique bénéficie du maintien pendant douze mois des prestations en espèces de l'assurance maladie, maternité,

invalidité et décès dès lors que les conditions d'ouverture du droit sont remplies avant la perte de la qualité d'assuré social (CSS, art. L. 161-8 ; CSS, art. R. 161-3).

Il bénéficie également de la prise en charge de ses frais de santé au titre de la protection universelle maladie (Puma). Cette dernière est accessible si le demandeur exerce une activité professionnelle ou réside de manière régulière et stable en France (CSS, art. L. 160-1 et s.).

55 À L'ISSUE DU CONGÉ SABBATIQUE

◆ Réemploi

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il ne peut exiger aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé (C. trav., art. L. 3142-31). La reprise de l'activité n'est soumise à aucune condition de forme ni de délai de prévenance. La seule survenance du terme du congé fait naître, au profit du salarié, un droit à réemploi automatique.

Constitue un emploi similaire tout poste qui n'entraîne, par rapport à l'emploi initial, aucune modification du contrat de travail. L'emploi similaire doit :

- avoir la même qualification que le précédent ;
 - Un chef de service chargé de la répartition du travail de quatre personnes placées sous son autorité ne peut à son retour se retrouver isolé et exclu des structures de la société avec pour seule tâche la rédaction d'un rapport historique (Cass. soc., 11 mai 1994, n° 91-40.848).
 - Un salarié occupant un poste à responsabilités parmi les représentants chargés du secteur de Paris peut refuser un emploi de simple représentant dans le Sud-Ouest. Il s'agissait notamment d'une déqualification de son niveau de responsabilité (Cass. soc., 2 mars 1993, n° 89-43.209).
 - Pour comparer le poste proposé à l'ancien poste de la salariée, le juge doit rechercher à quoi correspondaient effectivement les fonctions du nouveau poste proposé à la salariée, et en quoi elles étaient ou non similaires à celles qu'elle occupait précédemment (Cass. soc., 6 mai 2009, n° 07-43.473).

- être assorti d'une rémunération équivalente ;
- prévoir une même durée de travail ;

L'employeur peut néanmoins procéder à une nouvelle répartition des horaires de travail au sein de la journée.

- être situé sur le même lieu de travail (ou dans le même secteur géographique). L'employeur ne peut imposer au salarié un nouvel emploi impliquant un changement de résidence (Cass. soc., 26 févr. 1997, n° 94-41.071).

Le refus du salarié aux postes proposés ne peut caractériser une volonté claire et non équivoque de démissionner (*Cass. soc.*, 26 févr. 1997, n° 94-41.071).

Mais lorsque l'ancien poste du salarié n'est plus disponible, le refus d'occuper un emploi similaire au précédent peut être constitutif d'une cause réelle et sérieuse de licenciement (*Cass. soc.*, 15 janv. 2003, n° 00-45.968 : sur la disparition de l'ancien poste en raison de la transformation de la société ; *Cass. soc.*, 3 juin 2015, n° 14-12.245 P), voire d'une faute grave (*Cass. soc.*, 30 sept. 2020, n° 18-18.996 : l'employeur avait proposé au salarié de retour de congé sabbatique un emploi qui correspondait au niveau de qualification de son précédent emploi, avec des modalités d'exercice des fonctions équivalentes).

En revanche, le refus n'est pas fautif et ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement si l'emploi proposé n'est pas similaire à l'emploi précédemment occupé (*Cass. soc.*, 3 juin 2009, n° 07-44.786), ou si, en raison d'un manque de précision de l'employeur, le caractère similaire du poste proposé n'est pas établi (*Cass. soc.*, 9 avr. 2008, n° 06-45.898).

L'employeur qui a manqué à son obligation légale de proposition de réintégration ne peut, à la suite de la saisine par le salarié du conseil de prud'hommes visant à contester ce manquement, le licencier pour abandon de poste, la lettre de licenciement adressée postérieurement à la saisine de la juridiction étant de nul effet. La rupture est alors imputable à l'employeur et s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc.*, 21 juin 2006, n° 05-40.648).

À NOTER

La Cour de cassation a jugé que l'inobservation par l'employeur de l'obligation de réemploi pouvait donner lieu, le cas échéant, à l'attribution, en plus de l'indemnité de licenciement lorsqu'elle est due, de dommages-intérêts dont le montant est fixé souverainement par les juges du fond (*Cass. soc.*, 16 mars 1989, n° 86-42.328 P). Cette solution était fondée sur un ancien article L. 3142-105 du Code du travail, qui prévoyait l'attribution de dommages-intérêts dès lors que l'obligation de réintégration n'avait pas été respectée par l'employeur. Le contenu de cet article n'a pas été repris par le législateur. Par ailleurs, la Cour de cassation opérant un revirement de jurisprudence considère désormais que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond (*Cass. soc.*, 13 avr. 2016, n° 14-28.293 P : concernant la remise tardive du certificat de travail et des bulletins de paie). Le caractère automatique de l'attribution de dommages-intérêts semble donc remis en cause.

◆ Entretien professionnel

À l'issue du congé sabbatique, le salarié bénéficie de l'entretien professionnel, au sens de l'article L. 6315-1 du Code du travail, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle (*C. trav.*, art. L. 3142-31).

◆ Licenciement

À la fin du congé, le licenciement du salarié est possible à condition qu'il ne soit pas motivé par son absence en congé sabbatique, par le refus de le réemployer sans justification économique ou par son remplacement pendant son congé. En outre, le fait de ne pas se présenter à la date prévue pour reprendre son service à l'issue du congé et de ne pas répondre à deux lettres recommandées de l'employeur demandant des explications est constitutif d'une faute grave (*Cass. soc.*, 9 févr. 2012, n° 10-25.823).

◆ Démission

Le salarié qui ne souhaite pas reprendre son activité à l'issue de son congé avertit son employeur de sa démission en respectant le préavis prévu par son contrat de travail ou par sa convention collective.

Le salarié qui ne se présente pas pour reprendre son emploi ne peut pas être considéré comme démissionnaire. La volonté de démissionner ne se présume pas, elle doit être exprimée clairement et sans équivoque. Le simple fait d'être absent alors que le terme du congé est arrivé ne suffit pas à la caractériser (*Cass. soc.*, 20 oct. 1993, n° 90-41.958), pas plus qu'une absence d'un an fondée sur la croyance erronée d'un salarié qu'il bénéficiait d'un congé sabbatique (*Cass. soc.*, 4 oct. 2000, n° 97-43.820).

Congé sans solde

56 UN CONGÉ NON RÉGLEMENTÉ PAR LE CODE DU TRAVAIL

Le congé sans solde permet à un salarié de s'absenter de l'entreprise pour une période déterminée. Il est accordé pour convenances personnelles, le salarié étant libre de consacrer le temps du congé aux activités de son choix.

Le congé sans solde se caractérise par une absence de réglementation. Il trouve son fondement soit dans un accord entre l'employeur et le salarié, soit dans une convention ou un accord d'entreprise ou de branche.

S'il s'agit d'un congé accordé par l'employeur, c'est lui qui en fixe les modalités.

Les effets du congé sans solde sur le contrat de travail et le statut du salarié sont régis par les principes de base du Code du travail : suspension du contrat de travail et réemploi du salarié à l'issue du congé.

57 BÉNÉFICIAIRES

En l'absence de réglementation, ce sont les dispositions négociées par les partenaires sociaux ou, à défaut, la décision de l'employeur qui déterminent les bénéficiaires d'un congé sans solde. Il est donc ouvert au salarié :

- relevant d'une branche professionnelle couverte par une convention collective prévoyant l'accès à un tel congé ;
- travaillant dans une entreprise (ou un établissement) dans laquelle un accord contenant des dispositions sur le congé sans solde a été signé ;
- ayant obtenu l'accord de l'employeur.

Chaque accord décrit les conditions nécessaires à l'obtention du congé sans solde, telles l'ancienneté exigée, la procédure à respecter (autorisation d'absence, délai, etc.), la durée du congé, etc.

En l'absence de telles dispositions, les parties sont libres de fixer les conditions de départ en congé sans solde.

Le salarié qui prend un congé sans solde de deux mois sans avoir sollicité l'autorisation de son employeur, ni même l'avoir informé de ses intentions avant son départ, commet une faute grave (*Cass. soc.*, 30 sept. 2003, n° 01-43.409).

58 SITUATION DU SALARIÉ EN CONGÉ SANS SOLDE

◆ Suspension du contrat

Si le congé sans solde entraîne la suspension du contrat de travail, son bénéficiaire reste salarié de l'entreprise. À ce titre, il est comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise, bénéficie des garanties relatives au licenciement et au transfert du contrat de travail organisé par l'article L. 1224-1 du Code du travail. Il demeure électeur et éligible pour les élections professionnelles.

Pendant le congé, le salarié reste tenu à des obligations de discrétion, de loyauté et de non-concurrence.

◆ Absence de rémunération

Par définition, le salarié en congé « sans solde » n'est pas rémunéré pendant la période correspondante. S'il tombe malade, l'employeur n'a

pas à lui verser de complément de salaire (*Cass. soc.*, 21 mai 2008, n° 06-41.498 P).

Pour compenser la perte de salaire, le salarié peut avoir recours au compte épargne-temps.

◆ Protection sociale

Le salarié en congé sans solde bénéficie du maintien pendant douze mois des prestations en espèces de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dès lors que les conditions d'ouverture du droit sont remplies avant la perte de la qualité d'assuré social (*CSS, art. L. 161-8 ; CSS, art. R. 161-3*).

Il bénéficie également de la prise en charge de ses frais de santé au titre de la protection universelle maladie (Puma). Cette dernière est accessible si le demandeur exerce une activité professionnelle ou réside de manière régulière et stable en France (*CSS, art. L. 160-1 et s.*).

59 À L'ISSUE DU CONGÉ SANS SOLDE

◆ Réemploi

À l'expiration de l'autorisation d'absence accordée par l'employeur, le contrat de travail cesse d'être suspendu.

Le salarié reprend son emploi ou un emploi similaire. Il ne peut valablement renoncer aux droits qu'il tient d'une convention collective ou d'un accord. Ainsi, lorsqu'une convention collective prévoit que le salarié (à sa demande) est réintégré dans l'entreprise, l'employeur ne peut prévoir par anticipation la rupture d'un commun accord du contrat de travail au cas où la réintégration du salarié s'avèrerait impossible (*Cass. soc.*, 1^{er} juin 1999, n° 96-44.955 P).

À l'issue de son congé, le salarié qui, dans un délai de six mois, doit retrouver son emploi ou un emploi similaire et à qui l'employeur n'a pas présenté deux propositions de poste, comme le prévoit la convention collective dont il dépend, peut se prévaloir de cette faute pour soutenir que la rupture de son contrat de travail est imputable à l'employeur (*Cass. soc.*, 24 avr. 2001, n° 98-45.895 P).

Le salarié ne peut exiger d'être réemployé avant l'expiration de son congé : l'employeur, ayant accordé une absence d'une durée déterminée et procédé à une organisation de l'activité de l'entreprise en conséquence, n'est pas contraint de le réemployer avant la date initialement prévue.

◆ Licenciement

L'employeur peut licencier le bénéficiaire du congé sans solde pour un motif étranger à son

départ en congé. Il peut ainsi invoquer une raison économique, une faute antérieure au départ ou liée au comportement du salarié lors du congé (concurrence déloyale, défaut de fidélité ou de discrétion, etc.).

◆ **Démission**

Le salarié qui ne souhaite pas reprendre son activité à l'issue de son congé sans solde avertit son employeur de sa démission. Il est tenu de respecter le délai de préavis prévu à son contrat de travail ou figurant dans la convention collective. ■

2

Engagement associatif, politique ou militant

Engagement solidaire et de secours

Engagement associatif

Engagement politique

Engagement citoyen

**Engagement auprès d'instances
judiciaires**

Pour permettre au salarié de satisfaire sa volonté d'engagement, le Code du travail, le Code de la sécurité intérieure, le Code général des collectivités territoriales, le Code de la défense et le Code de la santé publique proposent une palette de congés. L'engagement peut être solidaire dans le cadre du congé de solidarité internationale ou de l'activité de sapeur-pompier volontaire. La loi du 25 novembre 2021 (L. n° 2021-1520, JO 26 nov.) ouvre le dispositif de don de jours de repos au bénéfice de ce dernier. Le salarié peut vouloir s'impliquer au plan associatif dans le cadre du congé de représentation, par exemple, ou du congé pour exercice de responsabilités associatives. S'il désire s'inscrire dans un parcours politique, il existe plusieurs congés lui permettant de mener à bien sa candidature et son éventuel mandat dans un cadre national ou local. La loi du 27 décembre 2019 (L. n° 2019-1461, JO 28 déc.) supprime le statut de salarié protégé dont bénéficiaient auparavant plusieurs types d'élus locaux, mais inscrit dans le Code du travail le mandat électif à la liste des motifs prohibés de discrimination. Le salarié peut faire valoir son engagement citoyen en faisant partie de la réserve opérationnelle militaire, de la réserve de sécurité civile ou de la réserve opérationnelle de la Police nationale. Enfin, il a la possibilité de s'investir auprès des instances judiciaires, en tant que conseiller prud'homme ou assesseur dans le cadre du contentieux de la Sécurité sociale.

ENGAGEMENT SOLIDAIRE ET DE SECOURS

Congé pour catastrophe naturelle

60 AIDER LES VICTIMES DE SA ZONE DE RÉSIDENCE OU D'EMPLOI

Tout salarié résidant ou habituellement employé dans une zone touchée par une catastrophe naturelle peut bénéficier d'un congé pour participer aux activités d'organismes apportant une aide aux victimes de ce type de catastrophe (C. trav., art. L. 3142-48).

61 BÉNÉFICIAIRES

Aucune condition liée à l'ancienneté du salarié ou au secteur d'activité de l'entreprise n'est exigée. Aucune précision législative ou ministérielle n'est donnée quant aux organismes concernés. Il peut s'agir aussi bien de services administratifs que d'associations de secours.

La catastrophe naturelle peut être définie comme un événement d'une intensité anormale émanant d'un agent naturel et qu'aucune mesure de prévention habituelle n'a pu éviter (tremblement de terre, cyclone, inondation, etc.). L'état de catastrophe naturelle est constaté par arrêté interministériel (L. n° 82-600, 13 juill. 1982, art. 1^{er}, JO 14 juill.).

62 DURÉE DU CONGÉ

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut fixer la durée maximale du congé pour catastrophe naturelle (C. trav., art. L. 3142-52).

À défaut d'accord, cette durée maximale est fixée à 20 jours par an (C. trav., art. L. 3142-53).

Dans tous les cas, le congé peut être pris en une ou plusieurs fois (C. trav., art. L. 3142-48).

63 FORMALITÉS

◆ Demande

Le salarié formule sa demande de congé auprès de l'employeur. Un accord collectif d'entreprise ou de branche détermine les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé (C. trav., art. L. 3142-52).

À défaut d'accord, le salarié informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins 48 heures avant le début de ce congé, de sa volonté d'en bénéficier (C. trav., art. L. 3142-53 ; C. trav., art. D. 3142-35).

En cas d'urgence et en présence ou non d'un accord collectif, pour permettre l'intervention rapide des secours, la demande n'est soumise à aucune formalité particulière. Seul un préavis de 24 heures est prévu (C. trav., art. L. 3142-49).

◆ Position de l'employeur

Le congé est de droit. Néanmoins, l'employeur peut le refuser s'il estime que cette absence aura des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise. Cette mesure est d'ordre

public et ne peut être remise en cause par une convention ou un accord collectif. Ce refus est soumis à consultation préalable du comité social et économique. Il est par ailleurs motivé (C. trav., art. L. 3142-51). Il est notifié par tout moyen conférant date certaine au salarié (C. trav., art. R. 3142-33).

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le conseil des prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond et en dernier ressort (C. trav., art. L. 3142-51 ; C. trav., art. R. 3142-34).

À NOTER

Le conseil de prud'hommes peut se prononcer sur la légitimité du refus de l'employeur mais également sur une question de fond comme le délai dans lequel le congé peut être pris (Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-28.330 P). L'arrêt du 23 janvier 2019 portait sur un litige concernant un congé pour événement familial. La solution est toutefois transposable au congé pour catastrophe naturelle.

64 SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ

Le congé pour aider les victimes de catastrophes naturelles entraîne la suspension du contrat de travail et n'est pas rémunéré.

Sa durée ne peut pas être imputée sur la durée du congé payé annuel (C. trav., art. L. 3142-50). Par ailleurs, le salarié continue de faire partie de l'effectif de l'entreprise. À l'issue du congé, il retrouve automatiquement son emploi.

Congé de solidarité internationale

65 PARTICIPER À UNE MISSION D'ENTRAIDE À L'ÉTRANGER

Ce congé permet à un salarié de s'absenter de son entreprise pour participer à une mission d'entraide à l'étranger pour le compte d'une association humanitaire ou d'une organisation internationale dont la France est membre (C. trav., art. L. 3142-67).

À NOTER

La liste des associations humanitaires dont les actions peuvent ouvrir droit à ce congé est fixée par arrêté (Arr. 16 juill. 1996, NOR : COPC9600039A, JO 30 juill.).

66 BÉNÉFICIAIRES

Le congé de solidarité internationale est ouvert à tout salarié, quel que soit le secteur professionnel dans lequel il travaille, sous réserve de

justifier d'une certaine ancienneté au sein de l'entreprise.

En présence d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, ce texte fixe l'ancienneté exigée (C. trav., art. L. 3142-73).

À défaut d'accord collectif, l'ancienneté requise est de douze mois, consécutifs ou non (C. trav., art. L. 3142-74).

67 DURÉE DU CONGÉ

Une convention ou un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, peut déterminer la durée maximale du congé (C. trav., art. L. 3142-73).

En l'absence d'accord, cette durée est de six mois. Elle est de six semaines en cas d'urgence (C. trav., art. L. 3142-74).

68 DEMANDE DU SALARIÉ

Une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, peut fixer les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé à son employeur (C. trav., art. L. 3142-73).

À défaut d'accord, des dispositions supplétives s'appliquent. Le salarié informe son employeur de sa volonté de bénéficier du congé, par tout moyen permettant de conférer date certaine, au moins 30 jours avant le début du congé (C. trav., art. D. 3142-56). La durée du préavis est réduite à 48 heures en cas d'urgence (soins à des personnes en danger, etc.) (C. trav., art. L. 3142-74 ; C. trav., art. D. 3142-56).

Le salarié précise à son employeur la durée de l'absence envisagée et le nom de l'association pour le compte de laquelle la mission sera accomplie (C. trav., art. D. 3142-56).

69 RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

◆ **Acceptation**

L'employeur accepte le départ en congé soit expressément dans les quinze jours de la demande, soit en ne répondant pas dans le délai de quinze jours (C. trav., art. L. 3142-69 ; C. trav., art. D. 3142-54).

◆ **Refus**

Si l'employeur souhaite refuser le congé pour l'un des motifs possibles (voir ci-dessous), il adresse son refus au salarié par tout moyen conférant date certaine, dans les quinze jours suivant la réception de sa demande du salarié.

Si ce délai n'est pas respecté, l'accord de l'employeur est considéré comme acquis. Il ne peut alors plus retirer ultérieurement son consentement quel que soit le motif invoqué (*C. trav., art. L. 3142-69 et art. D. 3142-54*).

Lorsque le congé est demandé en cas d'urgence, sous préavis de 48 heures, l'employeur a 24 heures pour faire connaître son refus. Il n'est pas tenu de motiver son refus et son silence n'équivaut pas à un accord (*C. trav., art. L. 3142-70 ; C. trav., art. D. 3142-54*).

◆ Motifs de refus

L'employeur peut refuser le départ en congé si le salarié ne remplit pas les conditions requises. En outre, il existe deux autres motifs de refus :

- l'un est lié aux conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- l'autre au nombre de salariés de l'entreprise déjà en congé de solidarité internationale.

► Préjudice pour la bonne marche de l'entreprise

Qu'il existe ou non un accord collectif sur le sujet, l'employeur peut refuser le départ en congé si celui-ci peut avoir des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, le refus est motivé et intervient après avis du comité social et économique (*C. trav., art. L. 3142-69*). Le refus peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, qui statue en dernier ressort selon la procédure accélérée au fond (*C. trav., art. L. 3142-69 ; C. trav., art. R. 3142-55*).

À NOTER

Le conseil de prud'hommes peut se prononcer sur la légitimité du refus de l'employeur, mais également sur une question de fond comme le délai dans lequel le congé peut être pris (*Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-28.330 P*). L'arrêt du 23 janvier 2019 portait sur un litige concernant un congé pour événement familial. La solution est toutefois transposable au congé de solidarité internationale.

► Salariés de l'entreprise déjà partis en congé

Il appartient à une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, de déterminer le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé, en fonction de l'effectif de l'établissement (*C. trav., art. L. 3142-73*).

À défaut de convention ou d'accord, le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de salariés, par établissement, déjà en congé de solidarité internationale à la date de départ envisagée par le

salarié atteint pour un établissement occupant (*C. trav., art. D. 3142-57*) :

- moins de 50 salariés : 1 bénéficiaire ;
- de 50 à 99 salariés : 2 bénéficiaires ;
- de 100 à 199 salariés : 3 bénéficiaires ;
- de 200 à 499 salariés : 4 bénéficiaires ;
- de 500 à 999 salariés : 5 bénéficiaires ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 6 bénéficiaires ;
- à partir de 2 000 salariés : un bénéficiaire de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés.

70 SITUATION DU SALARIÉ

◆ Suspension du contrat de travail

Si le congé de solidarité internationale entraîne la suspension du contrat de travail, le bénéficiaire reste salarié de l'entreprise. À ce titre, il est comptabilisé dans l'effectif et demeure également électeur pour les élections professionnelles.

La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté : indemnités, primes, congés supplémentaires (*C. trav., art. L. 3142-68*).

La durée du congé de solidarité internationale ne peut être imputée sur celle des congés payés annuels (*C. trav., art. L. 3142-68*).

◆ Absence de rémunération

Pendant le congé de solidarité internationale, le salarié n'est pas rémunéré, sauf dispositions conventionnelles contraires ou accord de l'employeur.

◆ Protection sociale

Le salarié en congé de solidarité internationale bénéficie des dispositions de droit commun prévues à l'article L. 161-8 du Code de la sécurité sociale, qui assurent aux anciens assurés du régime général le maintien des prestations en espèces de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès pendant un an (*CSS, art. R. 161-3*). La protection universelle maladie (Puma) permet la prise en charge des frais de santé (*CSS, art. L. 160-1 et s.*). Cette dernière est accessible si le demandeur exerce une activité professionnelle ou réside de manière régulière et stable en France.

◆ Maintien des liens avec l'entreprise

Une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, détermine les mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et, le cas échéant, les modalités

d'accompagnement du salarié à son retour (*C. trav., art. L. 3142-73*).

71 RÉEMPLOI

Au terme du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il en va de même si son congé est interrompu par un cas de force majeure (*C. trav., art. L. 3142-71*). Le Code du travail ne donnant pas plus de précisions sur les conditions de ce retour anticipé, il est possible de considérer :

- que le motif de force majeure est celui qui, survenant sur le lieu de la mission, empêche la poursuite de cette dernière (état de guerre, interdiction par les autorités locales de la présence de l'organisation humanitaire, etc.) ;
- qu'aucun délai de prévenance ne peut être imposé au salarié.

Par ailleurs, le salarié remet à son employeur une attestation constatant l'accomplissement de la mission, délivrée par l'association ou l'organisation concernée (*C. trav., art. L. 3142-72*).

Absence des sapeurs-pompiers volontaires

72 OBJET ET BÉNÉFICIAIRES

Bénéficiaire d'autorisations d'absence pendant le temps de travail les personnes qui exercent volontairement les missions de sécurité civile confiées aux services d'incendie et de secours. Le sapeur-pompier volontaire prend librement l'engagement de se mettre au service de la communauté, et exerce les mêmes activités que les sapeurs-pompiers professionnels (*C. sécu. int., art. L. 723-6*). Il peut s'absenter de son poste de travail pour participer à des opérations de :

- secours d'urgence et d'évacuation de victimes d'accidents, de catastrophes et de sinistres ;
- protection des personnes, des biens et de l'environnement en cas de péril.

En outre, il a la possibilité de s'absenter afin de se former à l'exercice de ses missions (*C. sécu. int., art. L. 723-12*). En effet, tout sapeur-pompier volontaire bénéficie, dès le début de sa période d'engagement, d'une formation initiale et, ultérieurement, d'une formation continue (*C. sécu. int., art. L. 723-13 ; CGCT, art. L. 1424-37, art. L. 1424-37-1*).

S'ajoutent depuis le 27 novembre 2021 deux nouveaux cas d'absence : pour participer aux

réunions des instances dont le sapeur-pompier est membre et pour le sapeur-pompier volontaire qui exerce des responsabilités pour participer aux réunions d'encadrement (au niveau départemental) ou de groupement organisées par le service d'incendie et de secours (*C. sécu. int., art. L. 723-12 ; L. n° 2021-1520, 25 nov. 2021, JO 26 nov.*).

73 FORMALITÉS

Les autorisations d'absence sont de droit. Cependant, l'employeur peut les refuser lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise le justifient. Dans ce cas, le refus est motivé, notifié à l'intéressé et transmis au service d'incendie et de secours (*C. sécu. int., art. L. 723-12*).

À NOTER

Le service départemental d'incendie et de secours, qui engage et gère les sapeurs-pompiers volontaires, est l'interlocuteur de l'employeur pour les questions relatives aux absences des salariés concernés.

74 CONVENTION CONCLUE AVEC LE SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS

Afin de concilier les absences du salarié et la bonne marche de l'entreprise, l'employeur peut conclure une convention avec le service départemental d'incendie et de secours, précisant les modalités de la disponibilité opérationnelle et du suivi des formations du sapeur-pompier volontaire.

La programmation des gardes du sapeur-pompier volontaire, établie sous le contrôle du directeur départemental des services d'incendie et de secours, est communiquée à l'employeur s'il en fait la demande (*C. sécu. int., art. L. 723-11*).

REMARQUE

En présence d'une telle convention, l'employeur peut se voir attribuer le label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers » (*C. sécu. int., art. L. 723-11 ; L. n° 2021-1520, 25 nov. 2021*). Le cas échéant, l'employeur peut bénéficier d'avantages fiscaux. À ce titre, le service d'incendie et de secours adresse à l'employeur toute information utile à la mise en œuvre de la réduction d'impôt prévue à l'article 238 bis du Code général des impôts, notamment les relevés d'heures du sapeur-pompier volontaire (*L. n° 2021-1520, 25 nov. 2021, art. 45*).

75 SITUATION DU SALARIÉ

◆ Suspension du contrat de travail

Pendant son absence, le contrat de travail du salarié sapeur-pompier volontaire est suspendu. Il retrouve tous ses effets au retour de l'intéressé.

Cependant, le temps passé hors du lieu de travail, pendant les heures de travail, par le sapeur-pompier volontaire, pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation, est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination :

- de la durée des congés payés ;
- des droits aux prestations sociales ;
- des droits qu'il tire de son ancienneté (C. sécu. int., art. L. 723-14).

Aucune mesure de licenciement, de déclassement professionnel ou de sanction disciplinaire ne peut être prononcée en raison des absences du sapeur-pompier volontaire (C. sécu. int., art. L. 723-16).

◆ Non-application des règles relatives au temps de travail pour l'activité de sapeur-pompier volontaire

Les activités de sapeur-pompier volontaire, ainsi que de membre des associations de sécurité civile et de membre des réserves de sécurité civile, ne sont pas soumises aux dispositions législatives et réglementaires relatives au temps de travail (C. sécu. int., art. L. 723-15).

Selon la Cour de justice de l'Union européenne se prononçant sur le régime belge, le sapeur-pompier volontaire doit être considéré comme un travailleur au sens de la directive n° 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (CJUE, 21 févr. 2018, aff. C-518/15). Dès lors, les sapeurs-pompiers volontaires français « peuvent [...] demander l'application de la directive pour bénéficier des périodes de repos et des périodes maximales de travail. C'est d'ailleurs ce qui a déjà été admis par le Tribunal administratif de Strasbourg qui a estimé que la délibération d'un service départemental d'incendie et de secours fixant à 2 850 heures le nombre de vacations horaires hors astreintes d'un sapeur-pompier volontaire était contraire à la directive » (TA Strasbourg, 2 nov. 2017, n° 16NC01751 ; SSL suppl. n° 1841, 17 déc. 2018, p. 23 et s.).

Statuant sur le régime irlandais, la Cour de justice de l'Union européenne a toutefois jugé que le temps d'astreinte d'un sapeur-pompier volontaire ne constitue pas du temps de travail au sens de la directive du 4 novembre 2003 précitée. Cette décision est motivée en l'espèce par le fait que le sapeur-pompier pouvait, pendant sa période d'astreinte et avec l'autorisation de son employeur, exercer une activité professionnelle pour son propre compte et qu'il importait

peu qu'il devait être en mesure de rejoindre sa caserne d'affectation sous dix minutes (CJUE, 11 nov. 2021, aff. C-214/20).

◆ Rémunération

L'activité du sapeur-pompier volontaire est à but non lucratif (C. sécu. int., art. L. 723-9). Pendant les absences du salarié au titre de cette activité, le maintien de la rémunération par l'employeur n'est pas obligatoire.

Lorsqu'une convention est conclue entre l'employeur d'un sapeur-pompier volontaire et le service d'incendie et de secours, les parties fixent le seuil d'absences au-delà duquel les nouvelles autorisations d'absence donnent lieu à une compensation financière et en précisent les conditions (C. sécu. int., art. L. 723-12).

Lorsque le salaire n'est pas versé, le sapeur-pompier volontaire a droit à des indemnités horaires ainsi qu'à des prestations sociales et de fin de service :

- l'indemnité horaire est fonction du grade et est comprise entre 8,08 euros pour un sapeur et 12,15 euros pour un officier depuis le 1^{er} juillet 2021 (D. n° 2012-492, 16 avr. 2012 modifié JO 17 avr. ; Arr. 9 juin 2021, NOR : INTE2108849A, JO 16 juin) ;
- une rente annuelle complémentaire appelée « prestation de fidélisation et de reconnaissance » versée après la cessation d'activité de sapeur-pompier volontaire. Pour ce faire, il faut être âgé d'au moins 55 ans et avoir accompli au moins 20 ans de service. Son montant est compris entre 498,04 euros (au moins 20 années de services) et 1 992,11 euros (au moins 35 ans de services) depuis le 2 janvier 2022 (Arr. 30 déc. 2021, NOR : INTE2108850A, JO 1^{er} janv. 2022).

ATTENTION

Pour ceux ayant définitivement cessé le service après le 27 novembre 2021, la durée de service requise est abaissée à quinze ans (L. n° 96-370, 3 mai 1996, art. 15-10, mod. par L. n° 2021-1520, 25 nov. 2021).

Si l'employeur maintient la rémunération :

- il peut être subrogé dans le droit du sapeur-pompier volontaire à percevoir les indemnités, qui ne sont assujetties à aucun impôt ni soumises aux prélèvements sociaux (L. n° 96-370, 3 mai 1996, art. 7, mod. par L. n° 2011-851, 20 juill. 2011, JO 21 juill.) ;
- pendant l'absence pour la formation suivie par les salariés sapeurs-pompiers volontaires, la rémunération et les prélèvements sociaux afférents à cette absence sont admis au titre de la participation des employeurs au financement

de la formation professionnelle continue (L. n° 96-370, 3 mai 1996, art. 8).

◆ Protection sociale

Le sapeur-pompier volontaire victime d'un accident survenu ou atteint d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service a droit :

- sa vie durant, à la gratuité des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et accessoires ainsi que des frais de transport, d'hospitalisation et d'appareillage et, d'une façon générale, des frais de traitement, de réadaptation fonctionnelle et de rééducation professionnelle directement entraînés par cet accident ou par cette maladie ;

- à une indemnité journalière compensant la perte de revenus qu'il subit pendant la période d'incapacité temporaire de travail ;

- à une allocation ou à une rente en cas d'invalidité permanente (L. n° 91-1389, 31 déc. 1991, art. 1, mod. par L. n° 2021-1520, 25 nov. 2021).

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la cause de l'accident dès lors qu'il survient dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de l'activité du sapeur-pompier volontaire ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal. En revanche, la faute personnelle ou toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service font obstacle à l'application de ces dispositions.

Cette protection s'applique également aux jeunes de 16 à 25 ans réalisant le service civique des sapeurs-pompiers (L. n° 91-1389, 31 déc. 1991, art. 1, mod. par L. n° 2021-1520, 25 nov. 2021 ; C. serv. nat., art. L. 120-1, II, 3°).

◆ Protection des victimes d'accidents du travail

Les sapeurs-pompiers volontaires salariés victimes d'accident survenu ou de maladie contractée en service bénéficient des dispositions du Code du travail relatives à la protection des accidentés du travail en matière de rupture du contrat (L. n° 96-370, 3 mai 1996, art. 6-1).

76 NOUVEAU DISPOSITIF DE DON DE JOURS DE CONGÉ À UN SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE

◆ Don à l'initiative d'un salarié relevant du même employeur

La loi du 25 novembre 2021 (L. n° 2021-1520) étend le mécanisme du don de jours de congé non pris entre salariés d'une même entreprise au bénéfice des salariés sapeurs-pompiers volontaires (C. sécu. int., art. L. 723-12-1).

Un salarié peut renoncer, sur sa demande et en accord avec son employeur, à tout ou partie de ses jours de repos non pris (affectés ou non sur un compte épargne-temps) au profit d'un sapeur-pompier volontaire relevant du même employeur afin de lui permettre de participer aux missions ou activités de service d'incendie et de secours.

Cette renonciation se fait de manière anonyme et sans aucune contrepartie.

À NOTER

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables, soit quatre semaines de congé.

◆ Situation du sapeur-pompier

Le sapeur-pompier volontaire bénéficiaire d'un ou de plusieurs jours de repos cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette dernière est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. En outre, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence (C. sécu. int., art. L. 723-12-1).

ENGAGEMENT ASSOCIATIF

Congé de représentation

77 REPRÉSENTER UNE ASSOCIATION OU UNE MUTUELLE DANS UNE INSTANCE

Le congé de représentation permet au salarié désigné par une association ou une mutuelle pour la représenter auprès d'une instance mise en place auprès d'une autorité de l'État ou d'une collectivité territoriale, de s'absenter de l'entreprise pour participer aux réunions de cette instance (C. trav., art. L. 3142-60).

78 BÉNÉFICIAIRES

L'autorisation d'absence peut être accordée à tout salarié, dès lors qu'il est :

- membre d'une association ou d'une mutuelle. Sont visées les associations déclarées en application de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrites au registre

des associations, en application du Code civil local applicable aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, ainsi que les mutuelles définies par le Code de la mutualité ; – désigné pour siéger dans une instance, consultative ou non, mise en place par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État ou d'une collectivité territoriale (*C. trav., art. L. 3142-60*).

79 DURÉE DU CONGÉ

Le salarié dispose du « temps nécessaire pour participer aux réunions » de l'instance concernée (*C. trav., art. L. 3142-60*).

Toutefois, une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, détermine la durée totale maximale du congé (*C. trav., art. L. 3142-65*).

À défaut d'accord, son absence ne saurait excéder neuf jours ouvrables par année (*C. trav., art. L. 3142-66*).

La durée du congé de représentation ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Cette durée peut être fractionnée par demi-journée (*C. trav., art. L. 3142-62*).

À NOTER

À l'issue de la réunion de l'instance au titre de laquelle est accordé le congé de représentation, le service responsable de la convocation des membres de cette instance délivre aux salariés une attestation constatant leur présence effective. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail (*C. trav., art. R. 3142-48*).

80 DEMANDE DU SALARIÉ

Une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, fixe le délai dans lequel le salarié doit adresser sa demande de congé à l'employeur (*C. trav., art. L. 3142-65*). En l'absence d'accord, le salarié informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins quinze jours avant l'absence envisagée, de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il indique la date et la durée du congé, ainsi que l'instance au sein de laquelle il est appelé à siéger (*C. trav., art. L. 3142-66 ; C. trav., art. R. 3142-52*).

L'instance au sein de laquelle le salarié en congé de représentation peut siéger figure sur une liste établie et tenue à jour par arrêté (*C. trav., art. R. 3142-51*).

81 REFUS DE L'EMPLOYEUR

◆ Motifs de refus

Si le salarié réunit les conditions requises, le congé de représentation est de droit (*C. trav., art. L. 3142-60*). Néanmoins deux motifs peuvent fonder un refus de l'employeur.

L'autorisation d'absence peut être refusée :

– si l'employeur estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise. Avant de prendre sa décision, il doit consulter pour avis le comité social et économique (*C. trav., art. L. 3142-63*). Le salarié peut contester la décision de refus directement devant le conseil de prud'hommes, qui statue en dernier ressort selon la procédure accélérée au fond (*C. trav., art. L. 3142-63 ; C. trav., art. R. 3142-46*) ;

– si l'employeur établit que le nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de représentation atteint déjà un seuil d'effectif qui empêche de l'octroyer (*C. trav., art. R. 3142-45*).

Dans cette seconde hypothèse, deux cas de figure peuvent se présenter :

– un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche définit le nombre maximal par établissement de salariés susceptibles de bénéficier du congé en cours d'année (*C. trav., art. L. 3142-65*) ;

– à défaut, le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de salariés, par établissement, ayant bénéficié de ce congé, durant l'année en cours, atteint la proportion suivante (*C. trav., art. R. 3142-53*) :

- 1 bénéficiaire dans un établissement de moins de 50 salariés ;
- 2 bénéficiaires dans un établissement de 50 à 99 salariés ;
- 3 bénéficiaires dans un établissement de 100 à 199 salariés ;
- 8 bénéficiaires dans un établissement de 200 à 499 salariés ;
- 10 bénéficiaires dans un établissement de 500 à 999 salariés ;
- 12 bénéficiaires dans un établissement de 1 000 à 1 999 salariés ;
- à partir de 2 000 salariés, 2 bénéficiaires de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés.

◆ Forme et délai

Le refus de l'employeur est obligatoirement motivé sous peine de nullité. Il est notifié à l'intéressé, par tout moyen conférant date certaine dans un délai de quatre jours à compter de la réception de sa demande (*C. trav., art. L. 3142-63 ; C. trav., art. R. 3142-45*).

◆ **Priorité à la demande ultérieure d'un congé de représentation**

Le salarié dont la demande n'a pas été satisfaite bénéficie d'une priorité pour l'octroi ultérieur d'un congé de représentation (*C. trav., art. R. 3142-47*).

82 SITUATION DU SALARIÉ EN CONGÉ

◆ **Suspension du contrat de travail**

Pendant le congé, le salarié est dispensé de fournir un travail mais reste tenu, vis-à-vis de son employeur, de respecter les obligations découlant de son contrat de travail (loyauté, discrétion, etc.). Il est par ailleurs pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise.

La durée du congé de représentation est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de l'ensemble des droits que le salarié tient de son contrat de travail (prime, ancienneté, etc.), y compris pour le calcul de la durée du congé payé annuel (*C. trav., art. L. 3142-62*).

◆ **Rémunération**

▶ **Cas où la rémunération n'est pas maintenue**

L'employeur peut choisir de ne pas maintenir la rémunération du salarié en congé de représentation. Le cas échéant, la diminution de salaire occasionnée par l'absence de l'intéressé est compensée totalement ou partiellement sous forme forfaitaire, par une indemnité versée par l'État ou la collectivité territoriale (*C. trav., art. L. 3142-61*). Le montant de l'indemnité, versée pour chacune des heures non rémunérées, est celui fixé pour la vacation des conseillers prud'homaux, soit 8,40 euros de l'heure depuis le 1^{er} janvier 2018 (*C. trav., art. R. 1423-55 ; art. R. 3142-50 et art. D. 1423-56*).

À NOTER

Afin que le salarié puisse être indemnisé, l'employeur lui fournit une attestation indiquant le nombre d'heures non rémunérées (*C. trav., art. R. 3142-49*).

▶ **Cas où la rémunération est maintenue**

L'employeur peut tout à fait décider de maintenir cette rémunération en totalité ou en partie au-delà de l'indemnité compensatrice. Dans ce cas, il pourra obtenir une déduction fiscale au titre des sommes versées (*C. trav., art. L. 3142-61 ; CGI, art. 238 bis*).

◆ **Protection des accidents professionnels**

Le salarié en congé de représentation bénéficie des garanties accordées par le Code de la

sécurité sociale au titre des accidents du travail. Cette protection concerne les accidents survenus durant la mission de représentation et pendant le trajet d'aller et retour entre le lieu de travail et l'instance à laquelle participe le salarié. Les obligations qui incombent habituellement à l'employeur, notamment l'affiliation, le versement des cotisations et la déclaration d'accident du travail, sont exercées par l'association ou la mutuelle au bénéfice de laquelle le salarié prend un congé de représentation (*CSS, art. L. 412-8, 12° ; CSS, art. D. 412-95 et s.*).

Congé pour l'exercice de responsabilités associatives

83 ENGAGEMENTS ASSOCIATIFS BÉNÉVOLES

Le congé pour l'exercice de responsabilités associatives a été instauré par la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 et peut être sollicité depuis le 29 janvier 2017 (*L. n° 2017-86, JO 28 janv.*). Il vise à favoriser l'engagement associatif à titre bénévole des salariés.

Ce congé est régi par les articles L. 3142-54-1 et suivants et R. 3142-36 et suivants du Code du travail.

À NOTER

Ces mêmes dispositions sont applicables au congé de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse (*voir encadré p. 46*) et au congé de formation des titulaires de mandats mutualistes (autres qu'administrateurs) et des membres des conseils citoyens.

84 BÉNÉFICIAIRES

Ce congé est accordé (*C. trav., art. L. 3142-54-1*) :
 – au salarié désigné pour siéger à titre bénévole dans l'organe d'administration ou de direction d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, ou inscrite au registre des associations dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, et déclarée depuis trois ans au moins et dont l'ensemble des activités est mentionné au b du 1 de l'article 200 du Code général des impôts (objet philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, visant à mettre en valeur le patrimoine artistique, la défense de l'environnement, la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises) ;
 – au salarié exerçant à titre bénévole des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'une telle association ;

Congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse

Le congé s'adresse aux salariés de moins de 25 ans souhaitant participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées par l'Autorité administrative, destinées à favoriser la préparation et la formation, ou le perfectionnement de cadres et animateurs. Il peut être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire (*C. trav., art. L. 3142-54*). Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

À titre exceptionnel et uniquement pour participer à un seul stage de formation supérieure d'animateurs, un salarié âgé de plus de 25 ans peut bénéficier du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse. Il présente à l'appui de sa demande une attestation délivrée par l'inspecteur départemental de la Jeunesse et des Sports, justifiant qu'il a participé depuis trois ans au moins à l'encadrement d'activités d'animation organisées par ces organisations, ces associations et fédérations, et qu'il est désigné pour prendre part à un stage de formation supérieure d'animateurs (*C. trav., art. R. 3142-40*).

Ce congé suit le même régime juridique que le congé pour l'exercice de responsabilités associatives. Les articles L. 3142-55 et suivants et les articles R. 3142-36 et suivants du Code du travail relatifs à la demande de congé, aux possibilités de refus de l'employeur, à la durée du congé et à la situation du salarié au cours de ce dernier, sont applicables à ces deux types de congés (*voir n° 85 et s.*).

Comme pour le congé en vue d'exercer des responsabilités associatives, un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, peut fixer les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier du congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (*C. trav., art. L. 3142-58*). À défaut d'accord, ce chiffre est fixé à l'article R. 3142-44 du Code du travail (*voir n° 86*).

Ces limitations ne sont pas applicables aux salariés âgés de plus de 25 ans bénéficiant du congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (*C. trav., art. R. 3142-40*).

– au salarié membre d'un conseil citoyen dont la composition a été reconnue par le représentant de l'État dans le département, pour siéger dans les instances internes du conseil citoyen et participer aux instances de pilotage du contrat de ville, y compris celles relatives aux projets de renouvellement urbain ;

– à toute personne, non administrateur, apportant à une mutuelle, union ou fédération, en dehors de tout contrat de travail, un concours personnel et bénévole, dans le cadre d'un mandat pour lequel elle a été statutairement désignée ou élue.

En outre, ce congé est accordé sans condition d'âge et d'ancienneté dans l'entreprise. Aucune condition de taille de l'entreprise n'est évoquée par le Code du travail.

85 DURÉE DU CONGÉ

Une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut une convention ou un accord de branche, détermine la durée totale maximale du congé (*C. trav., art. L. 3142-58*).

À défaut de convention ou d'accord, le nombre maximal total de jours pouvant être pris au titre du congé est de six jours ouvrables par an (*C. trav., art. L. 3142-59*).

Qu'il y ait ou non un accord collectif, le congé peut être fractionné en demi-journées (*C. trav., art. L. 3142-54-1*).

86 MODALITÉS DE PRISE DU CONGÉ

◆ Demande du salarié

Ce congé est accordé à la demande du salarié. Il peut l'être chaque année (*C. trav., art. L. 3142-54-1*).

Une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut une convention ou un accord de branche, détermine le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur (*C. trav., art. L. 3142-58*).

À défaut d'accord collectif, le salarié doit informer l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins 30 jours avant le début du congé, de sa volonté d'en bénéficier. Il précise la date et la durée de l'absence envisagée (*C. trav., art. L. 3142-59 et art. D. 3142-43*).

◆ Refus de l'employeur

▶ Nécessités particulières à l'entreprise

Qu'il y ait ou non une convention ou un accord collectif, le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il établit que ce refus est justifié par des nécessités particulières à son entreprise ou à l'exploitation de celle-ci. Ce refus ne peut intervenir qu'après consultation du comité social et économique (*C. trav., art. R. 3142-36*).

Le refus doit être motivé et notifié à l'intéressé par tout moyen conférant date certaine dans les huit jours à compter de la réception de la demande (*C. trav., art. D. 3142-37*).

Si le salarié renouvelle sa demande après l'expiration d'un délai de quatre mois, un nouveau report ne peut lui être opposé sauf en cas de dépassement du nombre déterminé de salariés déjà partis en congé (*voir ci-dessous*) (*C. trav., art. R. 3142-36*).

▶ Dépassement d'un seuil de salariés déjà en congé

Une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, fixe les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année (*C. trav., art. L. 3142-58*).

À défaut, l'employeur a la possibilité de refuser ce congé lorsque le nombre de salariés, par établissement, ayant bénéficié du congé durant l'année en cours atteint la proportion suivante (*C. trav., art. R. 3142-44*) :

- 1 bénéficiaire dans un établissement de moins de 50 salariés ;
- 2 bénéficiaires dans un établissement de 50 à 99 salariés ;
- 3 bénéficiaires dans un établissement de 100 à 199 salariés ;
- 4 bénéficiaires dans un établissement de 200 à 499 salariés ;
- 5 bénéficiaires dans un établissement de 500 à 999 salariés ;
- 6 bénéficiaires dans un établissement de 1 000 à 1 999 salariés ;
- 1 bénéficiaire de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés dans un établissement d'au moins 2 000 salariés.

► Contestation

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond (*C. trav., art. L. 3142-57*). Ce dernier statue en dernier ressort (*C. trav., art. R. 3142-42*).

En outre, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'octroi ultérieur de ce congé dans le cadre des deux hypothèses possibles de refus (*C. trav., art. D. 3142-38*).

87 CUMUL AVEC LE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE

Une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut une convention ou un accord de branche, détermine les conditions de son cumul avec le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (*C. trav., art. L. 3142-58 ; voir Point spécial p. 77 et s.*).

À défaut d'accord collectif, ce cumul n'est possible qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année (*C. trav., art. L. 3142-59*).

La loi du 22 août 2021 (*L. n°2021-1104, JO 24 août*) a renommé le congé de formation économique, sociale et syndicale en congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

88 SITUATION PENDANT LE CONGÉ

◆ Suspension du contrat

Pendant le congé, le contrat est suspendu. Un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, peut prévoir les conditions de maintien de la

rémunération du salarié pendant la durée du congé (*C. trav., art. L. 3142-58-1*). À défaut d'une telle stipulation, le salarié ne sera pas rémunéré pendant son congé.

◆ Ancienneté et congés payés

La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail (*C. trav., art. L. 3142-55*).

◆ Protection sociale

Pendant la durée du congé, le salarié bénéficie de la prise en charge de ses frais de santé dans le cadre de la protection universelle maladie, laquelle est accessible à l'assuré exerçant une activité professionnelle ou résidant de manière stable et régulière en France (*CSS, art. L. 160-1 et s.*).

S'il en bénéficiait jusqu'alors, il a droit au maintien des prestations en espèces des assurances maladie, maternité, invalidité et décès pendant un an (*CSS, art. L. 161-8 ; CSS, art. R. 161-3*).

Le salarié bénéficiant de ce congé est couvert contre les accidents du travail et les maladies professionnelles survenus à l'occasion de ses absences (*CSS, art. L. 412-8, 12°*).

Absence pour participer à l'activité d'organismes sociaux

89 ADMINISTRATEUR D'UN ORGANISME DE SÉCURITÉ SOCIALE

◆ Absences pour participer aux séances plénières du conseil

Le salarié membre d'un conseil ou d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale peut s'absenter de l'entreprise le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances plénières de ce conseil ou des commissions qui en dépendent (*CSS, art. L. 231-9*).

Si l'employeur peut demander à être informé des absences du salarié qui entend utiliser les heures nécessaires à l'exécution de son mandat, il n'a pas le pouvoir d'exercer un contrôle *a priori* sur l'usage qu'en fait l'intéressé. Il peut seulement lui demander de lui indiquer l'emploi qu'il a fait de ce temps d'absence, et n'est fondé à le sanctionner que s'il est établi que ce

temps n'a pas été utilisé conformément à son objet (*Cass. soc.*, 13 mai 2003, n° 01-42.728 P). En l'espèce, l'employeur a considéré que le salarié n'a pas justifié de son absence, et lui a notifié deux avertissements en raison de son refus de lui transmettre le calendrier des activités de la caisse mentionnant la nature des réunions prévues.

◆ Bénéficiaires

Peut se prévaloir d'un droit à l'absence tout salarié dûment désigné ou élu administrateur d'un organisme de Sécurité sociale (caisse locale, régionale ou nationale, Urssaf, Ucanss, etc.). La durée du mandat des membres des conseils ou des conseils d'administration des organismes du régime général de Sécurité sociale est de quatre ans (*CSS, art. D. 231-1*).

◆ Formalités

Aucune formalité particulière n'est prévue par le Code de la sécurité sociale, qui précise uniquement que l'employeur est tenu de laisser aux intéressés le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances plénières du conseil ou des commissions qui en dépendent (*CSS, art. L. 231-9*).

◆ Situation du salarié en congé

▶ Maintien de la rémunération et prise en charge des frais de déplacement

Les absences justifiées par l'exercice des missions de membre du conseil ou d'administrateur n'entraînent pas de diminution de salaires et des avantages qui y sont attachés (*CSS, art. L. 231-9*). L'employeur verse au salarié les rémunérations et avantages habituels, sommes que lui rembourse, avec les charges sociales correspondantes, l'organisme de Sécurité sociale concerné (*CSS, art. L. 231-12*). Il est donc interdit aux organismes de Sécurité sociale d'allouer un traitement à leurs administrateurs ou membres du conseil (*CSS, art. L. 231-12*).

Toutefois, les frais de déplacement exposés par le salarié pour l'exercice de son mandat sont pris en charge par l'organisme de Sécurité sociale concerné (*CSS, art. L. 231-12*).

▶ Assimilation à du travail effectif

Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par le salarié pour l'exercice de son mandat est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, des droits aux prestations

d'assurances sociales et aux prestations familiales, ainsi qu'au regard de tous les droits que l'intéressé tient de son ancienneté dans l'entreprise (*CSS, art. L. 231-9*).

▶ Formation

Le salarié bénéficie, à sa demande, d'une autorisation d'absence pour assister à des formations organisées pour l'exercice de ses fonctions, dont les organismes de Sécurité sociale peuvent assurer le financement (*CSS, art. L. 231-10*).

Les textes étant muets sur le maintien du salaire des administrateurs salariés, on peut en conclure que l'employeur n'a pas d'obligation de rémunérer le temps d'absence correspondant.

▶ Protection contre le licenciement

L'exercice du mandat de membre du conseil ou d'administrateur ne peut être une cause de rupture du contrat de travail par l'employeur, sous peine de dommages-intérêts au profit du salarié (*CSS, art. L. 231-11*).

Lorsque survient pour un motif étranger à ses fonctions le licenciement d'un salarié exerçant un tel mandat ou ayant cessé de l'exercer depuis moins de six mois, il est subordonné à l'autorisation de l'inspection du travail (*CSS, art. L. 231-11*).

Il en est de même du licenciement des candidats aux mandats de membre du conseil ou d'administrateur dès la publication des candidatures et pendant trois mois (*CSS, art. L. 231-11*).

ATTENTION

En revanche, le salarié élu en qualité de représentant du personnel qui siège, avec voix consultative, au conseil d'administration d'une Urssaf ne bénéficie pas de la protection contre le licenciement (*Cass. soc.*, 1^{er} juin 2016, n° 14-26.928 P). La Cour de cassation interprète strictement l'article L. 231-11 du Code de la sécurité sociale et considère que seuls sont protégés à ce titre les membres du conseil d'administration et les administrateurs des Urssaf.

90 SALARIÉ REPRÉSENTANT D'UNE ASSOCIATION FAMILIALE

◆ Objet et bénéficiaires

Lorsqu'un salarié est désigné pour assurer la représentation d'une association familiale par application de dispositions législatives ou réglementaires, son employeur est tenu de lui laisser le temps nécessaire pour se rendre et participer aux réunions où il doit assurer cette représentation (*CASF, art. L. 211-13*).

L'intéressé doit être désigné par l'association dont il est membre pour le représenter auprès

d'organismes figurant sur une liste établie par arrêtés (Arr. 14 mars 1986, JO 18 mars complété par arr. 19 janv. 1989, NOR : SPSA8900134A, JO 22 avr. et arr. 11 juin 1990 mod., NOR : SPSA9001167A, JO 26 juin).

◆ Durée

L'autorisation d'absence est accordée pour une durée limitée à 40 heures par an et par salarié (Arr. 30 oct. 1986, JO 19 nov.). Ce quota inclut le temps de transport pour se rendre aux réunions des organismes concernés.

REMARQUE

La durée de 40 heures a été fixée par un arrêté de 1986, pour une période de deux ans. À défaut de nouvelles dispositions, il est toujours d'usage de se référer à cette durée de 40 heures par an.

◆ Demande du salarié

La demande d'autorisation d'absence n'est soumise à aucun formalisme particulier. Le salarié est néanmoins tenu d'informer l'employeur suffisamment tôt afin qu'il organise les postes de travail en conséquence ou, s'il envisage de refuser l'autorisation d'absence, qu'il consulte les représentants du personnel.

◆ Réponse de l'employeur

Cette autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis conforme du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Le refus est alors motivé.

En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre (CASF, art. L. 211-13).

À NOTER

L'inspecteur du travail n'a ici qu'un rôle de conciliation et non de décision. Si le désaccord subsiste, il ne peut être réglé que par le conseil de prud'hommes.

◆ Situation du salarié en congé

Durant les absences, le salarié continue à faire partie de l'effectif de l'entreprise. Sa rémunération est maintenue. Le salarié ne subit aucune perte de salaire du fait de ses absences (CASF, art. L. 211-13).

Les dépenses supportées par l'employeur pour le maintien du salaire lui sont remboursées, selon le cas, par l'Union nationale des associations familiales (Unaf) ou par l'union départementale des associations familiales concernée (CASF, art. L. 211-13).

Le temps que le salarié passe hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de son mandat de représentation est assimilé à du temps de travail effectif pour déterminer la durée de ses congés payés, ses droits aux prestations d'assurances sociales et familiales, ainsi que tous les droits qu'il tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise (prime d'ancienneté, calcul de l'indemnité de préavis, etc.) (CASF, art. L. 211-13).

À NOTER

Toute personne membre de la commission d'agrément au titre de l'adoption des pupilles de l'État a également droit à des autorisations d'absences de la part de son employeur pour participer aux réunions de cette instance (CASF, art. L. 225-8). Ces autorisations ne peuvent être refusées qu'en ayant recours à la même procédure que pour les représentants d'une association familiale. En outre, si le salarié assure la représentation d'une association affiliée à l'union nationale ou aux unions départementales des associations familiales, son employeur peut bénéficier d'un remboursement des dépenses engagées pour le maintien du salaire (CASF, art. L. 211-3). S'il représente l'association départementale des personnes accueillies en protection de l'enfance, cette dernière rembourse à l'employeur le maintien de son salaire (CASF, art. L. 224-11).

Congé mutualiste de formation

91 OBJET ET BÉNÉFICIAIRES

Ce congé permet à un salarié administrateur de mutuelle, d'une union ou d'une fédération au sens de l'article L. 114-16 du Code de la mutualité, de s'absenter chaque année de son poste de travail pour suivre une formation adaptée à l'exercice des activités mutualistes (C. trav., art. L. 3142-36).

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche fixe la durée totale maximale du congé (C. trav., art. L. 3142-40). À défaut, elle est fixée à neuf jours ouvrables par an (C. trav., art. L. 3142-41).

Dans tous les cas, cette durée ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel (C. trav., art. L. 3142-37).

92 DEMANDE DU SALARIÉ

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche fixe le délai dans lequel le salarié informe l'employeur de sa demande de congé (C. trav., art. L. 3142-40).

À défaut, il informe, au moins 30 jours avant le début du congé, son employeur de sa volonté de bénéficier de ce congé par tout moyen conférant date certaine. Il précise la date et la durée de l'absence envisagée, ainsi que l'organisme responsable du stage ou de la session (*C. trav., art. R. 3142-28*).

La liste des organismes dont les formations ouvrent droit au congé mutualiste est établie par arrêté (*C. trav., art. R. 3142-22 ; Arr. 13 mars 1986, JO 14 mars*).

93 RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

Le bénéfice du congé est de droit (*C. trav., art. L. 3142-36*). Néanmoins, la demande du salarié peut être refusée par l'employeur ou reportée. En premier lieu, l'employeur peut refuser le congé en raison du dépassement d'un seuil de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année. Ce seuil par établissement peut être déterminé par un accord d'entreprise, ou à défaut de branche (*C. trav., art. L. 3142-40*).

À défaut d'accord, le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de salariés, par établissement, ayant bénéficié du congé durant l'année en cours atteint la proportion suivante (*C. trav., art. R. 3142-29*) :

- moins de 50 salariés : 1 bénéficiaire ;
- 50 à 99 salariés : 2 bénéficiaires ;
- 100 à 199 salariés : 3 bénéficiaires ;
- 200 à 499 salariés : 4 bénéficiaires ;
- 500 à 999 salariés : 5 bénéficiaires ;
- 1 000 à 1 999 salariés : 6 bénéficiaires ;
- à partir de 2 000 salariés : 1 bénéficiaire de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés.

Un second motif de refus, valable qu'il y ait ou non accord collectif, est lié aux nécessités particulières à l'entreprise ou à l'exploitation de celle-ci (*C. trav., art. R. 3142-23*). Ce refus ne peut intervenir qu'après consultation du comité social et économique.

Si le salarié renouvelle sa demande après l'expiration d'un délai de quatre mois, un nouveau report ne peut lui être opposé sauf en cas de dépassement du seuil de salariés concernés par ce congé.

Ce refus ou ce report doit être motivé et notifié par tout moyen conférant date certaine à l'intéressé dans les huit jours à compter de la réception de la demande (*C. trav., art. R. 3142-24*). Le salarié bénéficie alors d'une priorité pour l'octroi ultérieur de ce congé (*C. trav., art. R. 3142-25*). En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant

le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond. Il statue en dernier ressort (*C. trav., art. L. 3142-39 ; C. trav., art. R. 3142-27*).

94 SITUATION DU SALARIÉ

Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu et le salarié n'est pas rémunéré, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables.

La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés, ainsi que pour l'ensemble des droits résultant pour le bénéficiaire de son contrat de travail (*C. trav., art. L. 3142-37*).

À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi. L'organisme chargé des stages ou sessions dispensés dans le cadre du congé lui délivre une attestation constatant sa fréquentation effective. Elle est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail (*C. trav., art. R. 3142-26*).

ENGAGEMENT POLITIQUE

Candidat parlementaire

95 ABSENCE DURANT LA CAMPAGNE ÉLECTORALE

Le droit de s'absenter pour participer à une campagne électorale est ouvert à tout salarié candidat à l'Assemblée nationale ou au Sénat, quels que soient la forme juridique, le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise qui l'emploie (*C. trav., art. L. 3142-79 et s.*).

Ce droit est aussi reconnu au salarié candidat au Parlement européen, à sa demande.

Ce droit concerne les salariés, mais aussi les fonctionnaires et les agents non titulaires de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ainsi que les personnels des entreprises publiques, pour autant qu'ils ne bénéficient pas déjà de dispositions plus favorables (*C. trav., art. L. 3142-87*).

Le candidat officiellement déclaré est celui qui a satisfait aux obligations légales de déclaration de candidature prévues aux articles L. 154 et suivants du Code électoral pour les députés, et aux articles L. 298 et suivants du même code pour les sénateurs.

96 DURÉE DE L'ABSENCE

Le salarié candidat dispose du temps nécessaire pour participer à la campagne électorale, dans la limite de 20 jours ouvrables (*C. trav., art. L. 3142-79*).

Pour une candidature au Parlement européen, le nombre de jours ouvrables pour la campagne électorale est réduit à dix (*C. trav., art. L. 3142-79*).

Le salarié utilise ce quota d'absences selon le rythme qu'il souhaite, à condition que chaque absence soit au moins d'une demi-journée entière (*C. trav., art. L. 3142-80*).

97 FORMALITÉS À ACCOMPLIR PAR LE SALARIÉ

Le salarié candidat avertit son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque absence (*C. trav., art. L. 3142-80*). Aucune condition de forme (lettre recommandée, remise contre décharge, etc.) n'est exigée.

L'employeur laisse au salarié candidat le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale à sa convenance : cette obligation ne souffre d'aucune exception dès lors que le salarié remplit les conditions requises (*C. trav., art. L. 3142-80*).

98 SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Pendant les absences du salarié, le contrat de travail est suspendu. Les absences ne sont pas rémunérées. Afin de compenser la perte financière, il peut demander à son employeur d'imputer la durée de ses absences sur celle des congés payés, dans la limite des droits acquis à la date du premier tour de scrutin (*C. trav., art. L. 3142-81*). À défaut d'imputation, les absences donnent lieu à récupération, en accord avec l'employeur (*C. trav., art. L. 3142-81*).

La durée des absences est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et de ceux liés à l'ancienneté résultant des dispositions légales et conventionnelles (primes, indemnités, congés supplémentaires, etc. ; *C. trav., art. L. 3142-82*).

Élu parlementaire

99 BÉNÉFICIAIRES

Le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est suspendu, à sa demande, pour l'exercice de son mandat

(*C. trav., art. L. 3142-83*). En cas de réélection à l'une ou l'autre de ces assemblées, le contrat de travail est rompu (*C. trav., art. L. 3142-85*).

Le droit de s'absenter pour exercer un mandat parlementaire est ouvert à tout salarié, quels que soient le secteur d'activité ou l'effectif de l'entreprise qui l'emploie, aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, ainsi qu'aux personnels des entreprises publiques, pour autant qu'ils ne bénéficient pas déjà de dispositions plus favorables (*C. trav., art. L. 3142-87*).

À NOTER

Selon la Cour de justice de l'Union européenne, un salarié en contrat à durée déterminée peut tout à fait solliciter ce congé. En effet, une législation nationale ne peut exclure de manière absolue l'octroi d'un congé en vue d'exercer un mandat parlementaire à un travailleur en contrat à durée déterminée (*CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-158/16*).

100 MANDAT INITIAL : SUSPENSION DU CONTRAT

◆ Conditions

Le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est suspendu, à sa demande, jusqu'à l'expiration de son mandat s'il justifie d'une ancienneté minimale d'un an chez l'employeur (*C. trav., art. L. 3142-83*).

Le salarié informe son employeur de sa volonté de suspendre son contrat pour exercer son mandat, par lettre recommandée avec avis de réception. La suspension du contrat de travail prend effet quinze jours après la notification (*C. trav., art. D. 3142-59*). L'employeur ne peut pas s'opposer à la suspension du contrat de travail du salarié qui remplit les conditions pour en bénéficier.

◆ Durée

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée de l'absence du salarié exerçant un mandat parlementaire, soit :

- cinq ans pour un membre de l'Assemblée nationale ;
- six ans pour un membre du Sénat.

◆ Statut du salarié

La rémunération cesse d'être versée, sauf dispositions conventionnelles prévoyant son maintien partiel ou total. Le salarié reste tenu vis-à-vis de l'employeur à certaines obligations découlant du contrat de travail (non-concurrence, discrétion, loyauté, etc.). Son licenciement peut intervenir mais pour un motif étranger à son absence et sous réserve du respect, par l'employeur, de la procédure de licenciement.

La protection sociale de l'élu parlementaire relève d'un régime spécial de Sécurité sociale propre à l'Assemblée nationale et au Sénat.

◆ Réemploi

À l'expiration de son mandat, le salarié bénéficie d'un droit à réemploi (*C. trav., art. L. 3142-84*).

Ce droit bénéficie au salarié :

- ancien titulaire d'un mandat parlementaire unique ;
- dont le mandat a été renouvelé et sous réserve que la durée de la suspension initiale du contrat de travail ait été inférieure à cinq ans (*C. trav., art. L. 3142-85*).

Le salarié qui a l'intention de reprendre son emploi en avertit l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux mois qui suivent l'expiration de son mandat (*C. trav., art. D. 3142-60*).

Le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur. Il bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant l'exercice de son mandat (augmentation de salaire, octroi de congés supplémentaires ou de primes, etc.). Si un changement est intervenu dans les techniques ou dans les méthodes de travail durant le congé, le salarié a droit, autant que de besoin, à une réadaptation professionnelle (*C. trav., art. L. 3142-84*).

101 SECOND MANDAT : RUPTURE DU CONTRAT

Lorsqu'après un premier mandat, l'intéressé est à nouveau élu dans l'une ou l'autre des deux assemblées, le contrat de travail est rompu et l'ancien salarié bénéficie d'une priorité de réembauche (*C. trav., art. L. 3142-85*).

La priorité de réembauche concerne le salarié dont le contrat de travail est rompu après :

- le renouvellement de son mandat parlementaire lorsque, pour l'exercice d'un premier mandat, la durée de suspension du contrat de travail était égale ou supérieure à cinq ans ;
- sa nouvelle élection dans une autre assemblée.

Le salarié qui sollicite une réembauche prévient son employeur par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux mois qui suivent l'expiration de son (ou de ses) mandat(s) (*C. trav., art. D. 3142-61*).

Si un emploi est vacant et correspond à la qualification du salarié, l'employeur est tenu de le réembaucher, en priorité, s'il en fait la demande.

La priorité de réembauche s'exerce pendant une année à compter de la demande du salarié.

Lorsqu'il est réembauché, le salarié bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ (*C. trav., art. L. 3142-85*).

Candidat et élu local

102 BÉNÉFICIAIRES

Les élus locaux sont les membres des conseils municipaux, des conseils départementaux, des conseils régionaux, de l'Assemblée de Corse et du conseil de la métropole de Lyon (*C. trav., art. L. 3142-79 ; L. n° 2019-1461, 27 déc. 2019, JO 28 déc.*). La durée de leur mandat est de six ans.

103 ABSENCE DURANT LA CAMPAGNE ÉLECTORALE

Le salarié candidat au conseil municipal (désormais sans distinction de la taille de la commune), au conseil départemental, au conseil régional, à l'Assemblée de Corse ou au conseil de la métropole de Lyon bénéficie du temps nécessaire pour participer à la campagne électorale dans la limite de dix jours ouvrables (*C. trav., art. L. 3142-79*). Les modalités de mise en œuvre sont les mêmes que pour les élections parlementaires (*voir n° 95 et s.*).

104 ABSENCE EN COURS DE MANDAT

◆ Autorisations d'absence pour participer aux réunions

► Bénéficiaires

Tout élu local, quelles que soient l'activité ou la taille de l'entreprise qui l'emploie, peut s'absenter de son poste de travail le temps nécessaire pour se rendre et participer :

- aux séances plénières du conseil ;
- aux réunions des commissions dont il est membre et instituées par une délibération du conseil ;
- aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux où il est désigné pour représenter la commune (*CGCT, art. L. 2123-1*), le département (*CGCT, art. L. 3123-1*) ou la région (*CGCT, art. L. 4135-1*) ;
- et, depuis le 23 février 2022, aux réunions des assemblées, des bureaux et des commissions spécialisées des organismes nationaux où il a été désigné ou élu pour représenter des collectivités territoriales, ou des établissements publics en relevant (*L. n° 2022-217, 21 févr. 2022, JO 22 févr.*).

► Procédure

L'élu informe par écrit l'employeur de la date et de la durée des absences envisagées dès qu'il en a connaissance (CGCT, art. L. 2123-1, art. L. 3123-1 et art. L. 4135-1 ; CGCT, art. R. 2123-1, art. R. 3123-1 et art. R. 4135-1). L'employeur ne peut s'opposer à l'absence du salarié. Il doit lui laisser le temps nécessaire à l'exercice de son mandat, sauf si la durée d'absence du salarié dépasse la moitié de la durée légale du travail pour une année civile (CGCT, art. L. 2123-5, art. L. 3123-3 et art. L. 4135-3).

► Suspension du contrat de travail

Chaque absence entraîne la suspension du contrat de travail de l'élu local. Il reste comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise.

En outre, les temps d'absence sont assimilés à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, des droits découlant de l'ancienneté (CGCT, art. L. 2123-7, art. L. 3123-5 et art. L. 4135-5) et du droit aux prestations sociales (CGCT, art. L. 2123-25, art. L. 3123-20 et art. L. 4135-20).

Sauf accord du salarié élu local, aucune modification de la durée et des horaires de travail prévus par le contrat de travail ne peut être effectuée en raison de ses absences pour exercer son mandat (CGCT, art. L. 2123-7, art. L. 3123-5 et art. L. 4135-5).

Ces absences ne peuvent motiver un licenciement, un déclassement professionnel, une sanction disciplinaire, sous peine de nullité et de dommages-intérêts. Le salarié peut invoquer un droit à réintégration et à reclassement dans l'emploi (CGCT, art. L. 2123-8, art. L. 3123-6 et art. L. 4135-6).

À NOTER

L'exercice d'un mandat d'élu local par un salarié ne constitue pas un motif légitime de refus d'un changement de ses horaires de travail. Les élus locaux bénéficient d'autorisations d'absence et d'un crédit d'heures qu'ils peuvent faire valoir auprès de leur employeur, lorsque les horaires de travail coïncident avec l'exercice de leurs fonctions municipales. Dès lors, le changement d'horaires ne peut être considéré comme faisant obstacle au mandat, et tout refus du salarié peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement (Cass. soc., 2 avr. 2014, n° 13-11.060 P).

► Pas de rémunération

Sauf accord de l'employeur, le temps d'absence n'est pas rémunéré (CGCT, art. L. 2123-1, art. L. 3123-1 et art. L. 4135-1).

Pour les conseillers municipaux, la perte de salaire subie peut être compensée par la

commune ou par l'organisme auprès duquel l'intéressé exerce un mandat de représentation du conseil s'ils ne bénéficient pas d'une indemnité de fonction. Cette compensation est limitée à 72 heures par élu et par an. Chaque heure ne peut être rémunérée à un montant supérieur à une fois et demie la valeur horaire du Smic (CGCT, art. L. 2123-3). Pour bénéficier de cette compensation financière, l'élu doit justifier auprès de la collectivité concernée qu'il a subi une diminution de sa rémunération du fait de sa participation aux séances ou réunions du conseil municipal ou des organismes dans lesquels il a été désigné et de l'exercice de son droit au crédit d'heures (CGCT, art. R. 2123-11).

Employeur et élu local peuvent s'accorder sur les mesures à mettre en œuvre pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et les fonctions électives du salarié et, le cas échéant, sur les conditions de rémunération des temps d'absence consacrés à l'exercice de ces fonctions (CGCT, art. L. 2123-1, art. L. 3123-1 et art. L. 4135-1).

◆ Bénéfice d'un crédit d'heures

► Élus concernés

En plus des autorisations d'absences pour participer à des réunions, les élus locaux bénéficient d'un crédit d'heures forfaitaire et trimestriel qui varie selon le nombre d'habitants (voir tableau p. 54).

Sont concernés :

- le maire, l'adjoint et le conseiller municipal (CGCT, art. L. 2123-2 ; CGCT, art. R. 2123-5) ;
- le président, le vice-président et les membres du conseil départemental (CGCT, art. L. 3123-2 ; CGCT, art. R. 3123-4) ;
- le président, le vice-président et les membres du conseil régional (CGCT, art. L. 4135-2 ; CGCT, art. R. 4135-4) ;
- les élus d'arrondissement à Paris, Lyon et Marseille (CGCT, art. L. 2511-33 ; CGCT, art. R. 2511-21) ;
- le président, les vice-présidents et les membres de l'organe délibérant d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) suivant : syndicat de communes, syndicat d'agglomération, syndicat mixte composé exclusivement de communes et d'EPCI (CGCT, art. L. 5212-1, et art. L. 5711-1 ; CGCT, art. R. 5211-3) s'ils n'exercent pas de mandat municipal ;

Dans ce cas, le crédit d'heures correspond respectivement à celui du maire, des adjoints au maire et des conseillers municipaux de la commune la plus peuplée de cet établissement public.

- le président, les vice-présidents et les membres de l'organe délibérant de l'un des établissements

publics de coopération intercommunale suivants : communauté de communes, communauté urbaine, communauté d'agglomération (CGCT, art. L. 5214-1, art. L. 5215-1 et art. L. 5216-1 ; CGCT, art. R. 5211-3).

Dans ce cas, le crédit d'heures équivaut respectivement à celui du maire, des adjoints au maire et des conseillers municipaux d'une commune dont la population serait égale à celle de l'ensemble des communes composant cet établissement public.

Les conseils municipaux peuvent dans certains cas voter une majoration de la durée du crédit d'heures, sans qu'elle ne puisse dépasser 30 % (CGCT, art. L. 2123-4 ; CGCT, art. R. 2123-8).

► **Objet**

Ce crédit d'heures lui permet de disposer du temps nécessaire à l'administration de la collectivité dans laquelle il est élu et à la préparation des réunions des instances où il siège (CGCT, art. L. 2123-2, art. L. 3123-2 et art. L. 4135-2).

La part du crédit d'heures non utilisée au cours d'un trimestre n'est pas reportable sur le trimestre suivant.

En cas de travail à temps partiel, le crédit d'heures est réduit au prorata des horaires inscrits au contrat de travail du salarié et de la durée hebdomadaire légale du travail (CGCT, art. L. 2123-2, art. L. 4135-2 et art. L. 3123-2 ; CGCT, art. R. 2123-7, art. R. 3123-6 et art. R. 4135-6).

► **Utilisation**

L'élu local qui souhaite utiliser son crédit d'heures informe son employeur par écrit trois jours au moins avant son absence, en précisant la date et la durée de son absence, ainsi que la durée du crédit d'heures à laquelle il a encore droit au titre du trimestre en cours (CGCT, art. L. 2123-2, art. L. 3123-2 et art. L. 4135-2 ; CGCT, art. R. 2123-3, art. R. 3123-2 et art. R. 4135-2).

L'employeur est tenu d'accorder l'autorisation d'utiliser le crédit d'heures : aucune possibilité

Crédit d'heures trimestriel des élus locaux	
Collectivité concernée	Dispositif
Maire d'une commune comportant* : – au moins 10 000 habitants – moins de 10 000 habitants	– 4 fois la durée hebdomadaire légale de travail (140 h) – 3 fois et demi la durée hebdomadaire légale de travail (122 h 30)
Adjoint au maire dans une commune comportant* : – au moins 30 000 habitants – de 10 000 à 29 999 habitants – moins de 10 000 habitants	– 4 fois la durée hebdomadaire légale de travail (140 h) – 3 fois et demi la durée hebdomadaire légale de travail (122 h 30) – 2 fois la durée hebdomadaire légale de travail (70 h)
Conseiller municipal dans une commune comportant* : – au moins 100 000 habitants – de 30 000 à 99 999 habitants – de 10 000 à 29 999 habitants – de 3 500 à 9 999 habitants – moins de 3 500 habitants	– 2 fois la durée hebdomadaire légale de travail (70 h) – 1 fois la durée hebdomadaire légale de travail (35 h) – 60 % de la durée hebdomadaire légale de travail (21 h) – 30 % de la durée hebdomadaire légale de travail (10 h 30) – 30 % de la durée hebdomadaire légale de travail (10 h 30)
Président et vice-président d'un conseil départemental ou d'un conseil régional	– 4 fois la durée hebdomadaire légale de travail (140 h)
Conseiller départemental et régional	– 3 fois la durée hebdomadaire légale de travail (105 h)
Paris – Lyon – Marseille – maire d'arrondissement – adjoint au maire d'arrondissement – conseiller d'arrondissement	– 3 fois la durée hebdomadaire légale de travail (105 h) – 1,5 fois la durée hebdomadaire légale de travail (52 h 30) – 30 % de la durée hebdomadaire légale de travail (10 h 30)
Établissement public de coopération intercommunale (président, vice-président et membres) – syndicats de communes, d'agglomération et syndicats mixtes – communauté de communes, communautés urbaines, communautés d'agglomération	– crédit correspondant à celui de la commune la plus peuplée de l'EPCI en l'absence de mandat – crédit d'heures équivalent à la commune dont la population est égale à celle de l'ensemble des communes composant l'EPCI
* Majoration possible de 30 % au maximum par élu sur décision du conseil municipal.	

de refuser ou de reporter cette autorisation n'est organisée par les textes.

Cependant, si le crédit d'heures est atteint avant la fin du trimestre pour lequel il est octroyé, l'employeur est juridiquement en mesure de refuser une nouvelle absence pour le trimestre en cours. Il en est de même lorsque la durée totale des absences au titre du crédit d'heures et des autorisations d'absences atteint la moitié de la durée légale du travail pour une année civile (CGCT, art. L. 2123-5, art. L. 3123-3 et art. L. 4135-3).

En principe, cette durée s'apprécie sur la base de la durée hebdomadaire légale (C. trav., art. L. 3121-27) en décomptant cinq semaines de congés payés et les jours fériés. Toutefois, lorsqu'il est dérogé à cette durée par décret, par convention ou accord collectif, ou en cas de régime d'équivalence, il est tenu compte de la durée du travail telle qu'elle résulte de ces dérogations (CGCT, art. R. 2123-9, art. R. 3123-7 et art. R. 4135-7).

L'employeur qui n'a pas invoqué le dépassement du forfait trimestriel par le salarié ne peut contrôler l'usage qui en est fait (Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 06-44.793 P).

Enfin, sauf dispositions conventionnelles contraires, l'employeur n'est pas tenu de maintenir la rémunération.

➔ Les conséquences de l'utilisation par le salarié élu local du crédit d'heures dont il dispose sont identiques à celles qui découlent d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions (voir ci-dessus).

◆ Entretien individuel avec l'employeur en début de mandat

Au début de son mandat d'élu local, le salarié bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi, mentionné à l'article L. 6315-1 du Code du travail (CGCT, art. L. 2123-1, art. L. 3123-1 et art. L. 4135-1 ; L. n° 2019-1461, 27 déc. 2019).

105 CONGÉ DE FORMATION

Le salarié membre d'un conseil municipal (CGCT, art. L. 2123-13), départemental (CGCT, art. L. 3123-11) ou régional (CGCT, art. L. 4135-11) a droit à un congé de formation, indépendamment des autorisations d'absence et du crédit d'heures dont il bénéficie pour l'exercice de son mandat.

Aucune condition tenant au secteur d'activité, à la taille de l'entreprise ou encore à l'ancienneté du salarié, n'est posée par les textes.

Une formation est obligatoirement organisée au cours de la première année de mandat pour les élus ayant reçu une délégation.

Les élus municipaux qui reçoivent délégation en matière de prévention et de gestion des déchets ou d'économie circulaire ou en matière d'urbanisme, de construction ou d'habitat sont encouragés à suivre une formation en la matière.

Dans les trois mois suivant leur renouvellement, les conseils municipaux (CGCT, art. L. 2123-12), départementaux (CGCT, art. L. 3123-10) et régionaux (CGCT, art. L. 4135-10) délibèrent sur l'exercice du droit à la formation de leurs membres. Ils peuvent également délibérer sur leur participation au financement de la formation dont peuvent bénéficier les élus à leur initiative au titre du droit individuel à la formation (CGCT, art. L. 2123-12 ; art. L. 3123-10 et art. L. 4135-10).

La durée du congé est de dix-huit jours par élu pour la durée du mandat et quel que soit le nombre de mandats qu'il détient. Ce congé est renouvelable en cas de réélection (CGCT, art. L. 2123-13, art. L. 3123-11 et art. L. 4135-11). Le salarié, élu local, qui désire bénéficier d'un congé de formation, présente par écrit, 30 jours au moins avant le départ envisagé en formation, une demande à l'employeur précisant la date et la durée de l'absence envisagée et la désignation de l'organisme de formation retenu. L'employeur accuse réception de cette demande. Il répond au plus tard le quinzième jour précédant le début du stage. À défaut de réponse, le congé est réputé accordé (CGCT, art. R. 2123-15, art. R. 3123-12 et art. R. 4135-12).

Si le congé de formation est un droit pour le salarié élu local, l'employeur peut cependant le refuser s'il estime, après avis du comité social et économique que son absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Il doit alors motiver et notifier son refus au salarié. Si celui-ci renouvelle sa demande à l'expiration d'un délai de quatre mois après la notification du premier refus, l'employeur ne peut s'y soustraire (CGCT, art. R. 2123-16, art. R. 2123-17, art. R. 3123-13, art. R. 3123-14, art. R. 4135-13 et art. R. 4135-14).

L'employeur n'a aucune obligation concernant le maintien de la rémunération de l'élu local en formation. Les pertes de revenu du fait de l'exercice de son droit à la formation sont

compensées par la commune, le département ou la région, dans la limite de dix-huit jours par élu pour la durée du mandat et de 1,5 fois la valeur horaire du Smic par heure. En outre, les frais de déplacement, de séjour et d'enseignement donnent lieu à remboursement (CGCT, art. L. 2123-14, art. L. 3123-12, art. L. 4135-12). À l'issue de la formation, l'organisme ayant dispensé le stage ou la session doit délivrer au salarié une attestation constatant sa fréquentation effective. Cette attestation est remise à l'employeur s'il en fait la demande au moment de la reprise du travail (CGCT, art. R. 2123-18, art. R. 3123-15 et art. R. 4135-15).

À NOTER

Ces dispositions ne s'appliquent que si l'organisme dispensant la formation a fait l'objet d'un agrément délivré par le ministre chargé des collectivités territoriales dans les conditions fixées à l'article L. 1221-3 du Code général des collectivités territoriales.

106 CONGÉ POUR L'EXERCICE DU MANDAT

Les maires et les adjoints au maire qui, pour l'exercice de leur mandat, ont cessé d'exercer leur activité professionnelle, bénéficient, s'ils sont salariés, de la suspension de leur contrat de travail dans les mêmes conditions que les parlementaires (CGCT, art. L. 2123-9 ; voir n° 100). Il en est de même pour le président ou vice-président ayant délégation de l'exécutif du conseil départemental (CGCT, art. L. 3123-7) et du conseil régional (CGCT, art. L. 4135-7). Le salarié doit justifier d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'entrée en fonction au sein du conseil concerné (C. trav., art. L. 3142-83). Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du mandat local. À l'issue du mandat, l'élu local retrouve son emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente. Contrairement aux élus parlementaires, les élus locaux bénéficient de ce droit à réintégration jusqu'à l'expiration de deux mandats consécutifs (CGCT, art. L. 2123-9, art. L. 3123-7 et art. L. 4135-7).

Un employeur qui tente de décourager volontairement un salarié de réintégrer son poste à l'issue de son mandat, malgré ses multiples demandes en ce sens, et le licencie dans des conditions vexatoires est tenu de réparer le préjudice subi (CA Paris, 23 mars 2017, n° 15/10429).

Le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi analogue, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi (C. trav.,

art. L. 3142-84). À l'issue de son mandat, il bénéficie, à sa demande :

– d'un stage de remise à niveau organisé par l'entreprise, compte tenu notamment de l'évolution de son poste de travail ou de celle des techniques utilisées (CGCT, art. L. 2123-11, art. L. 3123-9 et art. L. 4135-9).

– d'une formation professionnelle et d'un bilan de compétences (CGCT, art. L. 2123-11-1, art. L. 3123-9-1 et art. L. 4135-9-1).

Lorsque le mandat a été renouvelé deux fois, le contrat est rompu (CGCT, art. L. 2123-9, art. L. 3123-7, art. L. 4135-7). Le salarié bénéficie alors d'une priorité de réembauche, à l'expiration des mandats renouvelés, pendant un an (C. trav., art. L. 3142-85). Il doit alors solliciter sa réembauche dans les mêmes conditions que les parlementaires (voir n° 101).

À NOTER

À l'issue de leur mandat, le maire d'une commune de 1 000 habitants au moins ou l'adjoint d'une commune de 10 000 habitants au moins, le président ou vice-président d'un conseil départemental ou régional qui, pour l'exercice de leur mandat, ont cessé leur activité professionnelle, perçoivent, à leur demande, une allocation différentielle de fin de mandat s'ils se trouvent dans l'une des situations suivantes :

– être inscrit à Pôle emploi ;

– avoir repris une activité professionnelle leur procurant des revenus inférieurs aux indemnités de fonction qu'ils percevaient au titre de leur dernière fonction électorale.

Le montant mensuel de l'allocation est au plus égal à 80 % de la différence entre le montant de l'indemnité brute mensuelle que l'intéressé percevait pour l'exercice de ses fonctions, et l'ensemble des ressources qu'il percevait à l'issue du mandat. L'allocation est versée pendant un an au plus. À compter du septième mois suivant le début du versement de l'allocation, le taux précité est au plus égal à 40 %. Un élu titulaire de plusieurs mandats locaux ne peut pas cumuler plusieurs allocations différentielles de fin de mandat (CGCT, art. L. 2123-11-2, art. L. 3123-9-2 et art. L. 4135-9-2).

107 TÉLÉTRAVAIL

Sous réserve de la compatibilité de leur poste de travail, les élus locaux sont réputés relever de la catégorie de personnes qui disposent, le cas échéant, de l'accès le plus favorable au télétravail dans l'exercice de leur emploi (CGCT, art. L. 2123-1-1, art. L. 3123-1-1 et art. L. 4135-1-1).

108 NON-DISCRIMINATION À L'EXERCICE D'UN MANDAT ÉLECTIF

La loi du 27 décembre 2019 (L. n° 2019-1461, JO 28 déc.) relative à l'engagement dans la vie

locale et à la proximité de l'action publique a ajouté l'exercice d'un mandat électif local à la liste des motifs prohibés de discrimination cités à l'article L. 1132-1 du Code du travail. Le texte vise désormais tout mandat électif sans aucune distinction depuis la loi du 22 juin 2020 (L. n°2020-760, JO 23 juin). Ainsi, les élus ne peuvent pas, du fait de l'exercice de leur mandat :

- être écartés d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ;
- être sanctionnés ou licenciés ;
- faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

ATTENTION

La loi du 27 décembre 2019 précitée a supprimé le statut de salarié protégé auparavant conféré aux élus locaux. En effet, avant le 29 décembre 2019, bénéficiaient d'un tel statut les maires et adjoints au maire des communes de 10 000 habitants au moins, et le président ou vice-président ayant délégation de l'exécutif du conseil départemental ou régional. Ainsi, l'employeur souhaitant licencier un salarié titulaire d'un tel mandat devait obtenir au préalable l'autorisation de l'inspecteur du travail. Tel n'est plus le cas aujourd'hui.

au moins un mois à l'avance, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée (C. trav., art. L. 3142-90). L'autorisation est de droit.

En revanche, pour une absence d'une durée supérieure à cinq jours par année civile, pendant le temps de travail, le salarié doit solliciter l'accord de son employeur avec un préavis d'un mois. Il doit préciser la date de son départ et la durée de la période qu'il souhaite accomplir, sous réserve de dispositions plus favorables résultant notamment de conventions conclues entre l'employeur et le ministre de la Défense.

L'employeur peut refuser d'accorder l'autorisation par décision motivée et notifiée au salarié ainsi qu'à l'autorité militaire dans les quinze jours à compter de la réception de la demande (C. trav., art. L. 3142-90 ; C. trav., art. D. 3142-62 ; C. défense, art. L. 4221-4).

Lorsque les circonstances l'exigent, le délai de préavis peut, sur arrêté du ministre chargé des Armées, être réduit à quinze jours pour les réservistes ayant souscrit un contrat d'engagement comportant une clause de réactivité (C. trav., art. L. 3142-90 ; C. défense, art. L. 4221-1 et art. L. 4221-4).

À NOTER

Le salarié qui suit une action de formation professionnelle concourant au développement de ses compétences durant ses activités dans la réserve opérationnelle n'est pas tenu de solliciter l'accord préalable de son employeur (C. défense, art. L. 4221-5 et art. L. 6313-1).

ENGAGEMENT CITOYEN

109 RÉSERVE OPÉRATIONNELLE MILITAIRE

◆ Bénéficiaires

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle des armées bénéficie d'une autorisation d'absence de huit jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve.

Cependant, pour les entreprises de moins de 250 salariés, l'employeur peut décider, afin de conserver le bon fonctionnement de l'entreprise, de limiter ce temps à cinq jours (C. trav., art. L. 3142-89).

◆ Demande

Pour bénéficier de cette autorisation d'absence au titre des cinq premiers jours, le salarié doit présenter sa demande par écrit à son employeur

Congé pour l'acquisition de la nationalité française

Le salarié a le droit de bénéficier, sur justification, d'un congé pour assister à sa cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française (C. trav., art. L. 3142-75). Son conjoint bénéficie également du même droit. Cette cérémonie est organisée par le représentant de l'État dans le département ou, à Paris, par le préfet de police, dans un délai de six mois à compter de l'acquisition de la nationalité française, et est destinée aux personnes résidant dans le département concerné (C. civ., art. 21-28 et s.).

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche détermine la durée de ce congé (C. trav., art. L. 3142-77). À défaut d'accord, la durée du congé est d'une demi-journée (C. trav., art. L. 3142-78).

La durée du congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel (C. trav., art. L. 3142-75).

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond (C. trav., art. L. 3142-76). Dans ce cas, il statue en dernier ressort (C. trav., art. R. 3142-58).

◆ Situation du salarié

► Suspension du contrat de travail

Pendant les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, le contrat de travail du salarié est suspendu mais ces périodes sont considérées comme du travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales (*C. trav.*, art. L. 3142-91).

► Absence de rémunération

Ces absences ne sont en principe pas rémunérées. Toutefois, l'employeur peut décider de maintenir tout ou partie de la rémunération pendant son absence pour formation suivie dans le cadre de la réserve opérationnelle (*C. défense*, art. L. 4221-5). Dans ce cas, la rémunération et les prélèvements sociaux afférents sont pris en compte au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle.

► Protection contre le licenciement

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en raison des absences résultant d'une activité exercée au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle, ou faisant suite à un appel ou un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité (*C. trav.*, art. L. 3142-92). La rupture du contrat de travail ne peut être notifiée ou prendre effet pendant l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle (*C. trav.*, art. L. 3142-93).

◆ Don de jours de repos

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle. Il s'agit de lui permettre d'effectuer une période d'activité dans la réserve opérationnelle (*C. trav.*, art. L. 3142-94-1).

Peuvent être cédés tous types de jours de repos, et notamment les congés payés excédant 24 jours ouvrables, ainsi que les RTT.

Le salarié bénéficiaire d'un ou de plusieurs jours cédés a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Ce dernier conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

◆ À l'issue de la période d'activité dans la réserve opérationnelle

À l'issue d'une période exécutée, le salarié retrouve son précédent emploi (*C. trav.*, art. L. 3142-92).

110 RÉSERVE COMMUNALE DE SÉCURITÉ CIVILE

◆ Demande du salarié

Pour accomplir son engagement à servir dans la réserve de sécurité civile pendant son temps de travail, le salarié doit obtenir l'accord de son employeur, sous réserve de dispositions plus favorables résultant du contrat de travail, de conventions ou d'accords collectifs de travail, ou de conventions conclues entre l'employeur et l'autorité de gestion de la réserve.

En cas de refus, l'employeur motive et notifie sa décision à l'intéressé ainsi qu'à l'autorité de gestion de la réserve, dans la semaine qui suit la réception de la demande (*C. trav.*, art. L. 3142-102 ; *C. sécu. int.*, art. L. 724-7).

Une convention conclue entre l'employeur du réserviste et l'autorité de gestion de la réserve peut préciser les modalités, les durées et les périodes de mobilisation les mieux à même de concilier les impératifs de la réserve avec la bonne marche de l'entreprise ou du service (*C. sécu. int.*, art. L. 724-6).

◆ Pendant l'absence

Pendant la période d'activité dans la réserve de sécurité civile, le contrat de travail du salarié est suspendu. Toutefois, celle-ci est considérée comme une période de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, de congés payés et de droit aux prestations sociales (*C. sécu. int.*, art. L. 724-8 et art. L. 724-9).

Aucun licenciement ou déclassement professionnel, aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre d'un salarié en raison des absences résultant de son engagement à servir dans la réserve de sécurité civile (*C. sécu. int.*, art. L. 724-10).

Journée d'appel à la défense

Le salarié âgé de 16 à 25 ans qui participe à la journée d'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel (*C. trav.*, art. L. 3142-97).

111 RÉSERVE SANITAIRE

Les salariés qui appartiennent à la réserve sanitaire peuvent s'absenter pour accomplir des périodes d'emploi ou de formation dans le cadre d'une mise à disposition faisant l'objet d'une convention entre le salarié, l'employeur et l'Agence nationale de santé publique (*C. trav.*, art. L. 3142-104 ; *C. santé publ.*, art. L. 3133-1 et s.). Cette convention tripartite vaut avenant au contrat pour chaque période d'emploi ou de formation dans la réserve (*C. santé publ.*, art. L. 3133-2).

Le réserviste est tenu de requérir l'accord de son employeur avant toute absence. Ce dernier ne peut s'y opposer qu'en cas de nécessité inhérente à la poursuite de la production de biens et de services (*C. santé publ.*, art. L. 3133-3).

Pendant les périodes d'absence à ce titre, les salariés bénéficient d'un maintien de leur rémunération. L'Agence nationale de santé publique doit indemniser chaque employeur pour les absences au titre des périodes d'emploi ou de formation accomplies par le réserviste sanitaire ainsi que, le cas échéant, pour les absences en cas d'accident ou de maladie imputable au service dans la réserve sanitaire (*C. santé publ.*, art. L. 3133-1). Les périodes d'emploi et de formation dans la réserve sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droit aux prestations sociales (*C. santé publ.*, art. L. 3133-4). Aucun licenciement ou déclassement professionnel, aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre du réserviste en raison de ces absences (*C. santé publ.*, art. L. 3133-3).

112 RÉSERVE OPÉRATIONNELLE DE LA POLICE NATIONALE

◆ Ancienne réserve civile de la Police nationale

La loi du 24 janvier 2022 relative à la responsabilité pénale et à la sécurité intérieure (*L. n° 2022-52, JO 25 janv.*) renomme l'ancienne réserve civile de la Police nationale en réserve opérationnelle de la Police nationale. Ce changement de nom s'accompagne de modifications du régime juridique applicable.

La réserve opérationnelle de la Police nationale est destinée à des missions de renfort temporaire des forces de sécurité intérieure et à des missions de solidarité, en France et à l'étranger,

à l'exception des missions de maintien et de rétablissement de l'ordre public (*C. sécu. int.*, art. L. 411-7).

Autre nouveauté, l'entreprise ou l'organisme qui a favorisé la mise en œuvre des engagements de salariés réservistes peut se voir attribuer la qualité de « partenaire de la police nationale » (*C. sécu. int.*, art. L. 411-13).

Les policiers réservistes souscrivent un contrat d'engagement d'une durée comprise entre un et cinq ans, qui définit leurs obligations de disponibilité et de formation initiale et continue, et qui leur confère la qualité de collaborateur occasionnel du service public (*C. sécu. int.*, art. L. 411-11).

◆ Demande du salarié

Les salariés volontaires dans la réserve opérationnelle de la Police nationale, appelés à effectuer des missions de soutien aux forces de sécurité intérieure et des missions de solidarité, peuvent s'absenter de leur travail.

Toutefois, ils doivent obtenir l'accord de l'employeur si l'absence dépasse dix jours ouvrés par année civile, sous réserve de dispositions plus favorables résultant du contrat de travail, de conventions ou d'accords collectifs de travail, ou de conventions conclues entre l'employeur et le ministre de l'Intérieur (*C. sécu. int.*, art. L. 411-13).

La loi du 24 janvier 2022 précitée prévoit que les salariés qui suivent une action de formation professionnelle concourant au développement des compétences durant leurs activités au sein de la réserve opérationnelle ne sont pas tenus de solliciter l'accord de leur employeur, quelle que soit la durée de cette formation (*C. sécu. int.*, art. L. 411-13).

◆ Situation du salarié

Durant la mission effectuée dans la réserve opérationnelle de la Police nationale, le contrat de travail est suspendu. Mais cette période est considérée comme une période de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales (*C. sécu. int.*, art. L. 411-13). Le réserviste perçoit en outre une indemnité (*C. sécu. int.*, art. L. 411-12). Si l'employeur maintient tout ou partie de la rémunération des salariés réservistes en formation dans le cadre de la réserve opérationnelle de la Police nationale, alors ces rémunérations et les prélèvements sociaux afférents sont admis au titre de la participation des employeurs au

financement de la formation professionnelle (*C. sécu. int., art. L. 411-13*).

Aucun licenciement ou déclassé professionnel, aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre du réserviste de la Police nationale en raison des absences (*C. sécu. int., art. L. 411-13*).

Pendant sa période d'activité dans la réserve, l'intéressé bénéficie, pour lui et ses ayants droit, des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès du régime de Sécurité sociale dont il relève en dehors de son service dans la réserve (*C. sécu. int., art. L. 411-14 ; CSS, art. L. 161-8*).

d'établissements désignés par l'autorité administrative comme des installations d'importance vitale (*C. défense, art. L. 1332-1 et art. L. 1332-2*) peuvent être déchargés de ces obligations. La demande de l'employeur doit être adressée par écrit à l'autorité civile ou militaire dont relève le réserviste, qui doit notifier sa décision par écrit (*C. défense, art. L. 2171-6 ; C. défense, art. R. 2171-3*).

À NOTER

Aucun licenciement, aucun déclassé professionnel ni aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre d'un salarié en raison des absences liées à ce dispositif (*C. défense, art. L. 2171-5*).

113 RÉSERVE DE SÉCURITÉ NATIONALE

◆ À l'initiative du Premier ministre

En cas de survenance, sur tout ou partie du territoire national, d'une crise majeure dont l'ampleur met en péril la continuité de l'action de l'État, la sécurité de la population ou la capacité de survie de la Nation, le Premier ministre peut recourir au dispositif de réserve de sécurité nationale par décret (*C. défense, art. L. 2171-1*). Peuvent être convoqués au sein de la réserve nationale les volontaires de :

- la réserve opérationnelle militaire ;
- la réserve sanitaire ;
- la réserve opérationnelle de la Police nationale ;
- la réserve civile pénitentiaire ;
- les réserves de sécurité civile.

◆ Durée

Les périodes d'emploi réalisées au titre de ce dispositif ne peuvent excéder 30 jours consécutifs (*C. défense, art. L. 2171-2*). En cas de persistance des conditions ayant justifié le recours à la réserve de sécurité nationale, ce délai peut être prorogé de 30 jours consécutifs supplémentaires, renouvelable une fois (*C. défense, art. R. 2171-1*).

À NOTER

Les périodes d'emploi réalisées au titre de la réserve de sécurité nationale ne sont pas imputables sur le nombre annuel maximal de jours d'activité pouvant être accomplis dans le cadre de l'engagement souscrit par le réserviste (*C. défense, art. L. 2171-3*).

L'employeur ne peut pas s'opposer à l'absence du salarié. Toutefois, en cas de nécessité inhérente à la poursuite de la production de biens ou de services, les réservistes employés par un des opérateurs publics et privés ou des gestionnaires

ENGAGEMENT AUPRÈS D'INSTANCES JUDICIAIRES

Conseiller prud'homme

114 ABSENCE POUR L'EXERCICE D'ACTIVITÉS PRUD'HOMALES

◆ Droit de s'absenter

L'employeur laisse au salarié membre d'un conseil de prud'hommes, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux activités prud'homales visées à l'article R. 1423-55 du Code du travail (*C. trav., art. L. 1442-5*).

L'employeur commet un délit d'entrave, lorsqu'il ne laisse pas au salarié le temps nécessaire pour exercer ses fonctions de conseiller prud'homme (*Cass. crim., 4 oct. 1988, n° 86-96.874*).

Le droit à l'absence inclut le temps de trajet, quel qu'il soit, dès lors qu'il est nécessaire à l'accomplissement des fonctions prud'homales. Il ne peut être imputé par l'employeur sur le temps de repos quotidien (*Cass. soc., 8 avr. 2009, n° 08-40.278 P*).

En l'absence de mention dans le Code du travail, le conseiller prud'homal n'a pas d'autorisation formelle à solliciter de son employeur. Il n'a pas non plus à respecter une obligation d'information préalable assortie d'un délai. Néanmoins, dès que l'intéressé connaît les dates de ses absences, il semble normal qu'il en informe son employeur.

Le salarié membre d'un conseil de prud'hommes, travaillant en service continu ou discontinu posté,

a droit à un aménagement d'horaires de son travail de façon à lui garantir un droit de repos minimum (C. trav., art. L. 1442-7 ; voir ci-dessous).

Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par le conseiller prud'homme du collège salarié pour l'exercice de ses fonctions est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles (C. trav., art. L. 1442-6).

◆ **Maintien de la rémunération du salarié**

Pour les activités effectuées pendant le temps de travail, l'employeur est tenu de maintenir au salarié l'intégralité de sa rémunération et de ses avantages (C. trav., art. L. 1442-6).

Les avantages à maintenir sont notamment les primes d'habillement (Cass. soc., 13 oct. 2004, n° 02-47.725 P) ou de fin d'année (Cass. soc., 26 nov. 1987, n° 85-42.272 P), l'attribution de l'intéressement (Cass. crim., 4 janv. 1991, n° 88-87.675 P), le paiement des temps de pause casse-croûte (Cass. soc., 7 mai 1994, n° 92-42.458 P).

Pour bénéficier du maintien de son salaire, le conseiller salarié doit fournir à son employeur les justificatifs de sa présence au conseil de prud'hommes (Cass. soc., 7 mars 2007, n° 05-43.191).

À sa demande, le conseiller prud'homme salarié exerçant son activité en dehors de tout établissement (sauf s'il s'agit de salariés rémunérés uniquement à la commission), a droit à ce que les heures passées à l'exercice des fonctions prud'homales entre 8 heures et 18 heures soient considérées, en tout ou en partie, comme des heures de travail et rémunérées comme telles par l'employeur, ce dernier étant ensuite remboursé par l'État (C. trav., art. D. 1423-63).

Le conseiller prud'homal ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie du maintien de l'intégralité de sa rémunération et des avantages correspondants, au titre de l'exercice de ses activités prud'homales. L'employeur est remboursé du montant de la rémunération qu'il a dû maintenir à ce titre, dans les mêmes conditions que pour les autres conseillers prud'hommes pour lesquels il maintient la rémunération (C. trav., art. D. 1423-63-1).

◆ **Remboursement de l'employeur par l'État**

L'employeur est remboursé mensuellement par l'État des salaires maintenus, ainsi que de

l'ensemble des avantages et des charges sociales afférentes (C. trav., art. D. 1423-59).

En vue de ce remboursement, l'employeur établit un état mentionnant l'ensemble des absences de l'entreprise ayant donné lieu au maintien de la rémunération, ainsi que les éléments nécessaires au calcul du montant des remboursements. Cet état, auquel est jointe une copie du bulletin de salaire de l'intéressé, est contresigné par le salarié puis adressé au directeur de greffe du conseil de prud'hommes. La demande de remboursement doit être faite dans l'année civile qui suit l'année de l'absence du salarié de l'entreprise. À défaut, elle est prescrite (C. trav., art. L. 1442-6 ; C. trav., art. D. 1423-59).

Lorsque l'horaire de travail est supérieur à la durée légale, la charge financière des majorations pour heures supplémentaires est répartie entre l'État et l'employeur proportionnellement au temps passé par le conseiller prud'homme salarié, respectivement auprès de l'entreprise et auprès du conseil (C. trav., art. D. 1423-59).

◆ **Allocation du conseiller prud'homme**

Le conseiller prud'homme salarié perçoit une allocation pour ses vacances dont le taux horaire est fixé à 8,40 euros lorsqu'il (C. trav., art. D. 1423-56) :

- exerce son activité en dehors des heures de travail ;
- a cessé son activité professionnelle ;
- est demandeur d'emploi.

Toute demi-heure commencée est due et donne lieu à l'attribution d'une demi-vacation horaire (C. trav., art. D. 1423-58).

Le conseiller prud'homme salarié qui travaille en service continu ou discontinu posté, effectué en totalité ou en partie entre 22 heures et 5 heures peut, à sa demande, renoncer au versement des vacances horaires pour obtenir, en contrepartie du temps consacré à ses fonctions prud'homales (ou une partie de ce temps), un temps de repos (C. trav., art. D. 1423-62). Ce temps de repos est pris au plus tard au cours du mois suivant celui ayant donné lieu aux absences et s'impute sur la durée hebdomadaire de travail accomplie au poste de travail. Il donne lieu au maintien, par l'employeur, de l'intégralité de la rémunération et des avantages afférents. Ce dernier est ensuite remboursé par l'État.

S'il est rémunéré uniquement à la commission, le conseiller prud'homme salarié perçoit, pour chaque heure passée à exercer ses fonctions prud'homales entre 8 heures et 18 heures, une indemnité horaire égale à 1/1607^e des revenus

professionnels déclarés à l'Administration fiscale l'année précédente (*C. trav., art. D. 1423-60*).

◆ Protection contre le licenciement

L'exercice des fonctions de conseiller prud'homme et la participation aux formations ne peuvent être une cause de sanction ou de rupture du contrat de travail (*C. trav., art. L. 1442-19*).

Le licenciement d'un conseiller prud'homme ne peut intervenir que si deux conditions sont réunies (*C. trav., art. L. 2411-22*) :

- le motif du licenciement doit être étranger à l'exercice du mandat (y compris à la formation prud'homale) ;
- l'employeur doit obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pour :

- le conseiller prud'homme ayant cessé ses fonctions depuis moins de six mois ;
- le salarié candidat aux fonctions de conseiller prud'homme, dès que l'employeur a reçu notification de la candidature du salarié ou lorsque le salarié rapporte la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature, et pendant une durée de trois mois à compter de la nomination des conseillers prud'hommes par l'autorité administrative. Le bénéfice de cette protection ne peut être invoqué que par le candidat dont le nom figure sur la liste déposée.

115 ABSENCE POUR SUIVRE DES FORMATIONS

◆ Formations initiale et continue

Les conseillers prud'hommes ont l'obligation de suivre une formation initiale à l'exercice de leur fonction juridictionnelle ainsi qu'une formation continue. La formation initiale est commune aux conseillers prud'hommes employeurs et salariés, et est organisée par l'État (*C. trav., art. L. 1442-1*).

◆ Autorisation d'absence

▶ Au titre de la formation initiale

Les conseillers prud'hommes nouvellement désignés et n'ayant jamais exercé de mandat prud'homal sont soumis à l'obligation de formation initiale. Un décret étend cette obligation aux conseillers prud'hommes qui, lors d'un précédent mandat, n'ont pas accompli cette formation alors qu'ils y étaient pourtant assujettis (*C. trav., art. D. 1442-10-1 ; D. n° 2021-562, 6 mai 2021, JO 8 mai*).

Les autorisations sont accordées au salarié à sa demande dès sa nomination et jusqu'au terme de la période de quinze mois qui lui est octroyée pour la suivre. Elles peuvent être fractionnées, dans la limite de cinq jours par mandat (*C. trav., art. L. 1442-2*).

REMARQUE

Tout conseiller prud'homme n'ayant pas satisfait à l'obligation de formation initiale dans un délai de quinze mois, à compter du premier jour du deuxième mois suivant sa nomination en tant que conseiller, est réputé démissionnaire (*C. trav., art. L. 1442-1 ; art. D. 1442-10-1*).

Le conseiller doit informer son employeur de son absence à ce titre par tout moyen conférant date certaine au moins quinze jours à l'avance. Ce délai de prévenance est porté à au moins 30 jours dans le cas où la durée de l'absence est égale ou supérieure à trois journées de travail consécutives (*C. trav., art. D. 1442-10-3*).

L'information doit préciser le nom de l'organisme responsable de la formation, la date, la durée et les horaires du stage.

À l'issue de la formation, le conseiller prud'homme doit remettre à son employeur et au président du conseil de prud'hommes l'attestation individuelle de formation qui lui a été remise par l'École nationale de la magistrature, sous réserve de son assiduité (*C. trav., art. D. 1442-10-4*).

▶ Au titre de la formation continue

Il n'est plus imposé aux conseillers prud'hommes de commencer la formation initiale pour pouvoir suivre la formation continue (*D. n° 2021-562, 6 mai 2021*).

Pour les stages suivis dans le cadre de la formation continue, la durée totale d'absence d'un conseiller prud'homme salarié ne peut dépasser deux semaines au cours d'une même année civile, dans la limite de six semaines au total par mandat. Les autorisations d'absence peuvent être fractionnées.

Ces absences sont accordées au salarié dès sa nomination (*C. trav., art. L. 1442-2 ; C. trav., art. D. 1442-7*).

Le salarié doit prévenir son employeur par tout moyen conférant date certaine au moins 30 jours à l'avance en cas de durée d'absence d'au moins trois journées consécutives et 15 jours avant dans les autres cas. Cette information précise la date, la durée et les horaires des stages ainsi que le nom de l'organisme ou de l'établissement responsable.

◆ Régime du temps d'absence

Non imputable sur la durée des congés payés, le temps de l'absence pour formation prud'homale est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales, ainsi que pour tous les autres droits résultant du contrat de travail (*C. trav.*, art. L. 1442-2 et art. L. 2145-10).

◆ Rémunération du salarié

Les absences du conseiller prud'homme lui permettant de suivre la formation initiale et la formation continue sont rémunérées par l'employeur (*C. trav.*, art. L. 1442-2).

Les conseillers prud'hommes salariés rétribués uniquement à la commission :

- lorsqu'ils suivent la formation initiale, sont rémunérés sur la base d'une indemnité horaire de stage égale au 1/1607^e des rémunérations versées l'année précédente et déclarées à l'Administration fiscale (*C. trav.*, art. D. 1442-10-5) ;

- lorsqu'ils suivent la formation continue, sont rémunérés sur la base d'une indemnité horaire de stage égale au 1/1900^e des rémunérations versées l'année précédente et déclarées à l'Administration fiscale (*C. trav.*, art. D. 1442-10).

Pour le suivi de la formation initiale, les frais de déplacement et de séjour hors de leur résidence supportés par les conseillers prud'hommes doivent leur être remboursés selon la réglementation en vigueur applicable aux agents de l'État (*C. trav.*, art. D. 1442-10-6).

Assesseur dans le cadre du contentieux de la Sécurité sociale

116 TRIBUNAL JUDICIAIRE ET COUR D'APPEL

Le 1^{er} janvier 2020, les attributions des tribunaux des affaires de sécurité sociale, des tribunaux du contentieux de l'incapacité et d'une partie de la commission départementale de l'aide sociale ont été transférées au pôle social des tribunaux judiciaires (*C. org. jud.*, art. L. 211-16 ; *CSS*, art. L. 142-8).

Les tribunaux judiciaires comprennent un juge professionnel et deux assesseurs non professionnels désignés pour trois ans (*C. org. jud.*, art. L. 218-1 et s.). De la même façon, la cour d'appel spécialement désignée pour traiter des contentieux de la Sécurité sociale, est

composée d'un magistrat et de deux assesseurs non professionnels (*C. org. jud.*, art. L. 311-16 et art. L. 312-6-2).

Les fonctions d'assesseur sont compatibles avec celles de conseiller prud'homme (*C. org. jud.*, art. L. 218-4).

117 AUTORISATION D'ABSENCE

Les salariés devenant assesseurs bénéficient d'une autorisation d'absence pour exercer leurs fonctions, leur employeur ne pouvant s'y opposer, que ce soit auprès du tribunal judiciaire ou de la cour d'appel dédiée (*C. org. jud.*, art. L. 218-7 ; *C. org. jud.*, art. R. 312-13-3).

Il n'est pas prévu de délai de prévenance de l'employeur.

L'exercice de ces fonctions ne peut être une cause de sanction ou de rupture du contrat de travail. Leur licenciement est soumis à la procédure applicable aux représentants du personnel. Autrement dit, l'autorisation de l'inspection du travail est un préalable nécessaire (*C. org. jud.*, art. L. 218-7).

118 INDEMNISATION DES ASSESSEURS

Les assesseurs perçoivent, pour chaque audience à laquelle ils participent, une indemnité journalière identique à celle versée aux jurés, calculée en fonction du Smic (*C. org. jud.*, art. R. 218-11 ; *C. pr. pén.*, art. R. 140 : soit 90,56 euros par jour en 2022).

Ils perçoivent également une indemnité pour perte de salaire ou de gain. Pour les assesseurs représentant les salariés, celle-ci est égale à la perte de salaire effectivement subie, justifiée par une attestation de l'employeur, qu'il appartient à l'assesseur de fournir (*C. org. jud.*, art. R. 218-11).

Les assesseurs sont également indemnisés de leurs frais de déplacement (*C. org. jud.*, art. R. 218-12).

Témoin ou juré de cour d'assises

119 STATUT DU SALARIÉ

Appelé à témoigner dans le cadre d'une affaire pénale ou à siéger au sein d'un jury d'une cour d'assises, un particulier ne peut se soustraire à cette obligation, sauf à faire valoir des excuses légitimes. À défaut, il s'expose à des sanctions pénales.

Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant le temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions de témoin ou de juré d'assises.

Le salarié reste comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise et retrouve son emploi au retour dans l'entreprise. Toutefois, aucune disposition n'impose le maintien de la rémunération ni la prise en compte du temps d'absence pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur (*C. trav., art. L. 1132-3-1*).

120 INDEMNISATION DES JURÉS

Le juré salarié peut être dédommagé pour le temps passé et les frais exposés à l'occasion de l'exercice de ses missions (*C. pr. pén., art. R. 139*). S'il en fait la demande, il peut percevoir une indemnité journalière de session calculée en fonction du Smic (soit 90,56 euros par jour en 2022).

À ces indemnités, peut s'ajouter une indemnité pour perte de salaire si l'employeur ne maintient

pas sa rémunération pendant la durée de l'absence (*C. pr. pén., art. R. 140*).

En outre, lorsque le juré se déplace pour se rendre sur le lieu du procès, il peut bénéficier d'une indemnité de transport (*C. pr. pén., art. R. 141*) et d'une indemnité journalière de séjour (*C. pr. pén., art. R. 142*). Pour ce faire, le juré doit en faire la demande auprès de la régie d'avances du tribunal ou de la cour d'appel.

121 INDEMNISATION DES TÉMOINS

Lorsqu'il le demande, le témoin salarié peut obtenir une :

- indemnité de comparution calculée en fonction du Smic (*C. pr. pén., art. R. 123 et art. R. 129*) ;
- indemnité supplémentaire pour les témoins qui justifient d'une perte d'une partie du revenu tiré de leur activité professionnelle ;
- indemnité de transport pour frais de voyage (*C. pr. pén., art. R. 133*) ;
- indemnité journalière de séjour (*C. pr. pén., art. R. 135*). ■

3

Congés pour raisons professionnelles

**Congé pour création
d'entreprise (ou participation
à la direction d'une JEI)**

**Période de mobilité
volontaire sécurisée**

**Membre d'une instance traitant
de l'emploi ou de la formation,
ou membre d'un jury d'examen
ou de VAE**

**Congé d'enseignement
ou de recherche**

Un salarié peut décider de s'absenter quelque temps pour se consacrer à la création ou à la reprise d'une entreprise, ou pour participer à la direction d'une jeune entreprise innovante. Il s'agit alors d'un congé en tant que tel ou d'une période de travail à temps partiel.

Le salarié peut également décider d'exercer une activité professionnelle dans une autre entreprise pendant un temps en vue de développer de nouvelles compétences dans le cadre d'une période de mobilité volontaire sécurisée. Cette possibilité existe dans les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, lorsque l'intéressé compte au moins 24 mois d'ancienneté.

Si un salarié est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire, appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions de ces instances.

Enfin, la loi du 24 décembre 2020 (L. n° 2020-1674, JO 26 déc.), complétée par un décret du 12 octobre 2021 (D. n° 2021-1332, JO 14 oct.), a réintroduit le congé d'enseignement ou de recherche qui avait été supprimé par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018. Ce congé peut être mobilisé, à temps plein ou à temps partiel, par les salariés souhaitant dispenser un enseignement technologique, professionnel ou supérieur, ou se livrer à une activité de recherche et d'innovation.

CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE (OU PARTICIPATION À LA DIRECTION D'UNE JEUNE ENTREPRISE INNOVANTE)

Présentation

122 CONGÉ OU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Un salarié qui crée ou reprend une entreprise a le droit, à certaines conditions, de prendre un congé à ce titre (*C. trav., art. L. 3142-105*).

Un congé est également ouvert au salarié qui exerce des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant, au moment où il sollicite ce congé, aux critères de jeune entreprise innovante (JEI) définie par l'article 44 sexies 0 A du Code général des impôts (*C. trav., art. L. 3142-106*).

À NOTER

Depuis le 1^{er} janvier 2022, l'un de ces critères a été modifié : une jeune entreprise innovante doit être créée depuis moins de onze ans (et non plus depuis moins de huit ans) (*L. n° 2021-1900, 30 déc. 2021, JO 31 déc. ; CGI, art. 44 sexies 0 A*).

Dans les deux cas, le congé prend la forme d'un congé en tant que tel ou peut être transformé en période de travail à temps partiel.

123 BÉNÉFICIAIRES

Le congé pour création ou reprise d'entreprise ou l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une JEI est accordé à tout salarié, quels que soient sa qualification (cadre ou non), le secteur d'activité ou l'effectif de l'entreprise qui l'emploie.

Une condition d'ancienneté est toutefois requise, appréciée dans l'entreprise ou acquise dans toute autre entreprise du même groupe (*C. trav., art. L. 3142-105*). Le concept de groupe est celui utilisé pour la constitution d'un comité de groupe prévu à l'article L. 2331-1 du Code du travail.

L'ancienneté est fixée par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche (*C. trav., art. L. 3142-117*).

À défaut d'accord, l'ancienneté exigée pour l'octroi du congé ou de la période à temps partiel est de 24 mois, consécutifs ou non, dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 3142-119*).

124 DÉLAI À RESPECTER ENTRE DEUX CONGÉS OU PÉRIODES D'ACTIVITÉ À TEMPS PARTIEL

Lorsqu'il est dans une entreprise de moins de 300 salariés, le salarié ne peut solliciter le congé ou la période à temps partiel moins de trois ans après une précédente création ou reprise d'entreprise, ou après le début de l'exercice de responsabilités au sein du JEI (*C. trav., art. L. 3142-113*).

REMARQUE

Aucun délai d'attente ne s'impose, en revanche, aux salariés des entreprises d'au moins 300 salariés.

125 DURÉE DU CONGÉ OU DE LA PÉRIODE D'ACTIVITÉ À TEMPS PARTIEL

Une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, fixe la durée maximale du congé ou de la période d'activité à temps partiel. Ce texte précise également le nombre de renouvellements possibles (*C. trav., art. L. 3142-117*).

En l'absence d'accord, la durée initiale maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel est d'une année. Elle peut être prolongée d'un an au plus (*C. trav., art. L. 3142-119*).

La durée du congé ne peut être réduite par la seule volonté du salarié (*C. trav., art. L. 3142-109*). Aucune disposition ne fixe de durée minimale au congé.

Dans le cadre d'un passage à temps partiel, le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé à temps plein avant le terme de l'avenant au contrat fixant cette période (*C. trav., art. L. 3142-112*).

Formalités à accomplir

126 DEMANDE DU SALARIÉ

◆ Demande initiale

Une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, précise les délais dans lesquels le salarié informe l'employeur de la date à laquelle il souhaite partir en congé ou, en cas de passage à temps partiel, de la date de début de cette période et de l'amplitude de la réduction souhaitée de son temps de travail ainsi que de la durée envisagée de ce congé ou de cette période (*C. trav., art. L. 3142-117*).

À défaut d'accord, le salarié informe l'employeur de son projet, au moins deux mois avant le début du congé ou de la période de travail à temps partiel, par tout moyen conférant date certaine (*C. trav., art. D. 3142-73*).

Il précise :

- la durée envisagée du congé ou de la réduction souhaitée de son temps de travail ;
- l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre, ou dans laquelle il va exercer des responsabilités de direction s'il s'agit d'une JEI (*C. trav., art. D. 3142-73*). Le Code du travail ne donne aucune indication sur la déclaration requise quant à l'activité envisagée. Pour autant, cette information est impérative dans la mesure où elle permet de garantir le respect de la finalité du congé et donne à l'employeur la possibilité de vérifier que l'activité du salarié

ne lui fera pas concurrence (*voir n° 132*). Une fausse déclaration de ce dernier est de nature à légitimer le licenciement (*Cass. soc., 19 févr. 1997, n° 95-45.040*).

◆ Renouvellement

Une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, fixe les conditions et délais de la demande de prolongation du congé, ou de cette période (*C. trav., art. L. 3142-117*).

À défaut d'accord, le salarié souhaitant prolonger son congé ou sa période d'activité à temps partiel en informe l'employeur, par tout moyen conférant date certaine, au moins deux mois avant le terme de la première période de congé accordé ou de la première période d'activité à temps partiel (*C. trav., art. L. 3142-119 ; C. trav., art. D. 3142-74*).

Il n'est pas nécessaire que la prolongation soit d'une durée égale à la durée initiale.

127 RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report ou de son refus.

◆ Acceptation

L'acceptation résulte soit de l'accord exprès de l'employeur, soit de l'absence de réponse de sa part dans le délai légal de 30 jours (*C. trav., art. D. 3142-65*). L'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie du congé pour la création d'entreprise par tout moyen conférant date certaine (*C. trav., art. D. 3142-72*).

Le droit au congé est alors acquis par le salarié, l'employeur ne pouvant retirer ultérieurement son consentement, quel que soit le motif invoqué. De même, on peut supposer qu'un salarié auquel un congé pour création d'entreprise ou pour l'exercice de responsabilités au sein d'une JEI a été accordé ne peut prendre, seul, la décision de ne plus partir en congé.

◆ Report

▶ Discrétionnaire

Sans justifier sa décision, l'employeur peut, dans tous les cas, différer le départ du salarié en congé ou le début de la période de travail à temps partiel dans la limite de six mois à compter de la réception de la demande du salarié (*C. trav., art. L. 3142-107*). Il en informe le salarié par tout moyen conférant date certaine (*C. trav., art. D. 3142-66*).

► Départs simultanés

➔ Congé

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur peut différer le départ en congé qui conduirait le nombre de salariés simultanément absents de l'entreprise au titre du congé pour création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une jeune entreprise innovante et du congé sabbatique, à un niveau excessif au regard, respectivement, de l'effectif total et du nombre de jours travaillés dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 3142-114*).

Une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, fixe les plafonds ou niveaux requis pour mettre en œuvre ce dispositif (*C. trav., art. L. 3142-117*).

À défaut d'accord, le départ en congé peut être différé par l'employeur afin que le pourcentage des salariés simultanément absents de l'entreprise au titre de ces congés ne dépasse pas 2 % de l'effectif de cette entreprise, jusqu'à la date à laquelle ce taux n'est plus dépassé ou jusqu'à ce que le nombre de jours d'absence prévu au titre de ces congés ne dépasse pas 2 % du nombre total des jours de travail effectués dans les douze mois précédant le départ en congé. Pour permettre le départ en congé d'un salarié, cette période de douze mois est prolongée dans la limite de 48 mois (*C. trav., art. D. 3142-75*). L'employeur informe le salarié de ce report par tout moyen conférant date certaine (*C. trav., art. D. 3142-72*).

➔ Période d'activité à temps partiel

Lorsque le salarié souhaite prendre son congé sous forme de période d'activité à temps partiel, l'employeur peut, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, différer le début de la période de travail à temps partiel lorsque celle-ci aurait pour effet de porter l'effectif de salariés employés simultanément à temps partiel au titre de ce congé à un niveau excessif au regard de l'effectif total de l'entreprise (*C. trav., art. L. 3142-115*).

Une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, fixe ce « niveau excessif » (*C. trav., art. L. 3142-117*). À défaut d'accord, le début de la période de travail à temps partiel peut être différé par l'employeur pour que le pourcentage de salariés de l'entreprise passant simultanément à temps partiel au titre du congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif de cette entreprise, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie (*C. trav., art. D. 3142-76*).

Là encore, l'employeur informe le salarié de ce report par tout moyen conférant date certaine (*C. trav., art. D. 3142-72*).

REMARQUE

Un tel report n'est pas possible dans les entreprises de moins de 300 salariés.

◆ Refus

► Motifs

L'employeur peut refuser le départ en congé ou le passage à temps partiel si les conditions requises ne sont pas réunies, notamment si le salarié n'a pas l'ancienneté suffisante.

Par ailleurs, qu'il existe ou non un accord collectif, dans une entreprise de moins de 300 salariés, l'employeur peut opposer un refus (*C. trav., art. L. 3142-113*) :

- s'il estime, après avis du comité social et économique, que le congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- si le salarié demande ce congé ou cette période d'activité à temps partiel moins de trois ans après une précédente création ou reprise d'entreprise, ou après le début de l'exercice de précédentes responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante.

Selon la Cour de cassation, un employeur ne peut justifier de l'existence de conséquences préjudiciables à l'entreprise, s'il avait pu, pour remplacer le salarié gestionnaire de marché parti en congé, faire appel à un salarié du même service diplômé en comptabilité et disposant de l'expérience nécessaire ou recruter à l'extérieur de l'entreprise (*Cass. soc., 11 mars 2009, n° 07-44.414*).

REMARQUE

Ces possibilités n'existent pas pour les employeurs dans les entreprises d'au moins 300 salariés qui ne peuvent pas refuser le congé pour ces motifs.

► Formalisme

Dans tous les cas, le refus de l'employeur est notifié au salarié par tout moyen conférant date certaine, avec le motif invoqué, sous 30 jours. Le silence vaut acceptation passé ce délai (*C. trav., art. L. 3142-113 ; C. trav., art. D. 3142-65 et art. D. 3142-69*).

ATTENTION

L'employeur qui accepte un congé à temps plein pour création d'entreprise, alors que le salarié avait formulé une demande d'activité à temps partiel, prend une décision qui s'analyse en un refus, permettant au salarié de saisir le conseil de prud'hommes pour le contester. Ce refus qui, en l'espèce, n'est pas motivé est nul. Aucun autre écrit motivé n'ayant été notifié au salarié dans les 30 jours, la demande devait être considérée comme acceptée (*Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-44.939 P*).

► Recours

Le salarié peut contester le refus de l'employeur, dans les quinze jours suivant la réception de la notification du refus, devant le conseil de prud'hommes qui statue en dernier ressort selon la procédure accélérée au fond (*C. trav., art. L. 3142-113 ; C. trav., art. D. 3142-70 et art. R. 3142-71*).

128 AVENANT AU CONTRAT EN CAS DE PASSAGE À TEMPS PARTIEL

Lorsqu'un passage à temps partiel est envisagé, l'employeur et le salarié concluent un avenant au contrat de travail qui fixe la durée de la période conformément aux règles applicables en matière de temps partiel.

Une éventuelle prolongation de cette période à la demande du salarié entraîne la signature d'un nouvel avenant dans les mêmes conditions (*C. trav., art. L. 3142-111 et art. L. 3123-6*).

Situation du salarié en congé**129 SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Durant le congé, le salarié est dispensé d'exécuter son contrat de travail, qui est suspendu. Il continue cependant à être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise, demeure électeur et éligible aux élections des représentants du personnel (*Cass. soc., 9 oct. 2007, n° 06-42.348*). En revanche, la période de suspension du contrat n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. Par ailleurs, elle ne peut pas être assimilée à du travail effectif, notamment au regard du calcul des congés payés.

À NOTER

Durant la période d'activité à temps partiel, le contrat se poursuit et le salarié, pris en compte dans les effectifs de l'entreprise, continue d'acquiescer des droits à ancienneté et à congés payés.

130 ABSENCE DE RÉMUNÉRATION

Le salarié n'est pas rémunéré durant son congé, sauf disposition conventionnelle contraire.

À NOTER

Pendant sa période d'activité à temps partiel, il est rémunéré au prorata de son temps de travail.

131 REPORT DES CONGÉS PAYÉS**◆ En cas d'accord collectif**

Une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, détermine les modalités de report des congés payés dus au salarié qui bénéficie du congé (*C. trav., art. L. 3142-118*).

◆ En l'absence d'accord

À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord, les congés payés annuels dus au salarié au-delà des 24 jours ouvrables peuvent être reportés, à sa demande, jusqu'au départ en congé. Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur six années (*C. trav., art. L. 3142-120*). Une indemnité compensatrice est alors perçue par le salarié au moment de son départ correspondant à l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié (*C. trav., art. L. 3142-121*).

Cette disposition n'est pas applicable lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés.

Si, finalement, le salarié renonce à prendre son congé, les congés payés reportés seront ajoutés, chaque année, aux congés payés, par fraction de six jours jusqu'à leur épuisement à compter de la renonciation (*C. trav., art. L. 3142-122*). Tout autre report de congés payés est exclu tant que le nombre de congés reportés n'est pas épuisé. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les droits à congés payés reportés (*C. trav., art. L. 3142-123*). Cette disposition n'est pas applicable lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés.

Ces indemnités sont calculées comme celles des congés payés (*C. trav., art. L. 3142-124*).

132 OBLIGATION DE NON-CONCURRENCE

Durant le congé, le salarié reste lié à l'égard de son employeur par les obligations de loyauté, de non-concurrence et de discrétion qui découlent de son contrat de travail. Il en est ainsi même en l'absence de disposition expresse dans ce document ou dans la convention collective.

Afin d'éviter les risques de concurrence, en l'absence d'accord collectif, le salarié précise dans sa demande de congé l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de reprendre ou de créer, ou de l'entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante dans laquelle il prévoit d'exercer des responsabilités de direction (*C. trav., art. D. 3142-73*).

Toute fausse déclaration est de nature à justifier un licenciement (*Cass. soc.*, 19 févr. 1997, n° 95-45.040), voire une condamnation au versement de dommages-intérêts.

133 CLAUSE D'EXCLUSIVITÉ

Hormis pour les VRP, aucune clause d'exclusivité, qui impose au salarié de travailler au bénéfice exclusif de l'employeur, ne peut être opposée au salarié qui crée ou reprend une entreprise (ou exerce des responsabilités au sein d'une JEI) pendant un an, même en présence de stipulation contractuelle ou conventionnelle contraire (*C. trav.*, art. L. 1222-5).

En cas de prolongation du congé, la clause ne s'applique pas jusqu'au terme de la prolongation. Cependant, le salarié reste soumis à une obligation de loyauté (*C. trav.*, art. L. 1222-5).

134 MAINTIEN DES LIENS AVEC L'ENTREPRISE

Une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, précise les conditions permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé (*C. trav.*, art. L. 3142-117).

135 PROTECTION SOCIALE

Dès lors que les conditions d'ouverture des droits sont remplies avant la perte de la qualité d'assuré social, l'assuré bénéficie des prestations en espèces de l'assurance maladie et maternité pendant douze mois, avant que, du fait de la création de l'entreprise, une nouvelle couverture sociale prenne le relais (*CSS*, art. L. 161-8 ; *C. trav.*, art. R. 161-3).

La protection universelle maladie (Puma) permet la prise en charge des frais de santé (*CSS*, art. L. 160-1 et s.).

À l'issue du congé ou de la période à temps partiel

136 PLUSIEURS POSSIBILITÉS

Au terme du congé ou de la période à temps partiel, le salarié peut :

– soit reprendre son précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (*C. trav.*, art. L. 3142-108 ; voir n° 137) ;

– soit rompre son contrat de travail (*C. trav.*, art. L. 3142-109 ; voir n° 138).

Il ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration de son congé (*C. trav.*, art. L. 3142-109). De la même façon, un salarié ayant signé un avenant prévoyant son passage à temps partiel ne peut invoquer aucun droit à être réemployé à temps plein avant le terme de cet avenant (*C. trav.*, art. L. 3142-112).

137 RÉEMPLOI

◆ Formalités

Une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, fixe les conditions dans lesquelles le salarié informe son employeur de son intention de poursuivre son contrat de travail à l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel (*C. trav.*, art. L. 3142-117). À défaut d'accord, le salarié informe l'employeur de son intention d'être réemployé, par tout moyen conférant date certaine, au moins trois mois avant la fin du congé (*C. trav.*, art. D. 3142-67).

L'inobservation de ce délai n'entraîne pas la rupture automatique du contrat de travail à l'initiative du salarié (*Cass. soc.*, 23 oct. 1991, n° 88-43.819 P). C'est à l'employeur de licencier l'intéressé, le juge appréciant par la suite le caractère réel et sérieux du licenciement (*Cass. soc.*, 2 juin 1992, n° 91-42.791 P).

Aucune autre condition ne peut être imposée au salarié. Par exemple, le réemploi du salarié ne peut être subordonné à l'abandon de son projet initial de création d'entreprise (*Cass. soc.*, 21 nov. 1995, n° 92-42.414), ni à la condition de « justifier du respect de la finalité du congé » (*Cass. soc.*, 1^{er} déc. 2005, n° 04-41.394 P : à propos d'un employeur qui, après avoir accordé un congé pour création d'entreprise, demande de justifier de celle-ci et de la nature de l'activité exercée).

◆ Emploi précédent ou emploi similaire

Au terme du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (*C. trav.*, art. L. 3142-108 et art. L. 3142-112).

La société qui ne propose au salarié que des emplois entraînant une perte de qualification et une réduction de son autorité n'offre pas au salarié un emploi similaire à celui qu'il occupait avant son départ (*Cass. soc.*, 2 oct. 1997, n° 94-44.797).

Le refus du salarié d'accepter le seul poste de reclassement proposé ne constitue pas une faute grave. Les juges ont estimé que l'intéressé pouvait se méprendre sur l'étendue de ses droits quant à l'interprétation de la notion de similitude d'emploi (*Cass. soc.*, 27 févr. 2002, n° 00-40.483).

◆ Réadaptation professionnelle

Le salarié bénéficie à l'issue de son congé et « en tant que de besoin » d'une réadaptation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail (*C. trav.*, art. L. 3142-110).

À NOTER

Une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, définit le cas échéant les modalités d'accompagnement et de réadaptation professionnelle du salarié à son retour de congé (*C. trav.*, art. L. 3142-117).

C'est à l'employeur d'apprécier la nécessité de la réadaptation. S'il l'estime inutile, il ne peut fonder une éventuelle décision de licenciement sur l'inadaptation du salarié.

Inversement, le salarié qui refuse la formation peut être légitimement licencié.

◆ Avantages acquis antérieurement

Si le salarié bénéficie à son retour de tous les avantages acquis antérieurement à son départ en congé, la durée du congé n'est pas assimilée à du travail effectif. Elle n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté et des droits à congés payés du salarié.

En revanche, il en va autrement pour la période d'activité à temps partiel.

138 DÉMISSION

Une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, fixe les conditions dans lesquelles le salarié informe son employeur de son intention de rompre son contrat de travail à l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel (*C. trav.*, art. L. 3142-117).

En présence ou non d'un accord collectif, le salarié qui ne souhaite pas reprendre son activité en avertit l'employeur, par tout moyen conférant date certaine, trois mois au moins avant la fin du congé ou de la période d'activité à temps partiel (*C. trav.*, art. D. 3142-67).

Le salarié est alors libéré de ses obligations en matière de préavis et ne peut être contraint de verser une indemnité de rupture (*C. trav.*, art. L. 3142-109).

139 LICENCIEMENT

L'employeur peut licencier le bénéficiaire d'un congé pour création ou reprise d'entreprise (ou d'une période d'activité à temps partiel) pour un motif étranger à son départ en congé ou à cette période. Il peut notamment invoquer une cause économique ou une faute liée au comportement du salarié pendant le congé (concurrence déloyale, etc.).

En cas de perte d'emploi, le congé pour création ou reprise d'entreprise est pris en compte par Pôle emploi pour la durée d'affiliation préalable au régime d'assurance chômage ouvrant droit au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (*D. n° 2019-797*, 26 juill. 2019, *JO* 28 juill., *Règl. d'assurance chômage annexe A*, art. 3).

PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE

140 EXERCER UNE ACTIVITÉ DANS UNE AUTRE ENTREPRISE

La loi relative à la sécurisation de l'emploi (*L. n° 2013-504*, 14 juin 2013, *JO* 16 juin) a créé la possibilité pour le salarié de bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée (*C. trav.*, art. L. 1222-12 et s.). Il s'agit d'une période de suspension du contrat de travail permettant à un salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise et ainsi de développer de nouvelles compétences, tout en conservant son emploi dans l'entreprise d'origine.

ATTENTION

À ne pas confondre avec le congé de mobilité qui permet, à l'issue de ce dernier, la rupture du contrat d'un commun accord entre employeur et salarié dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective ou portant sur la gestion des emplois et des compétences (*C. trav.*, art. L. 1237-18 et s.).

141 BÉNÉFICIAIRES

Cette possibilité existe dans les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, pour les salariés ayant au moins 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non (*C. trav.*, art. L. 1222-12).

142 AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

La période de mobilité volontaire sécurisée nécessite l'accord de l'employeur. Aucune formalité n'est prévue quant à la forme que doit prendre la demande du salarié. À notre sens, une demande écrite devrait toutefois être privilégiée. En revanche, la mobilité est mise en œuvre par un avenant au contrat de travail qui doit déterminer l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise. Cet avenant prévoit également les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, dans un délai raisonnable (*C. trav., art. L. 1222-13*).

REMARQUE

En tout état de cause, un retour anticipé est possible à tout moment, avec l'accord de l'employeur.

143 REFUS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur peut refuser la demande du salarié. Là encore, aucune formalité n'est prévue par les textes. Toutefois, si l'employeur oppose deux refus successifs à la demande de mobilité, l'accès au congé de transition professionnelle est de droit pour le salarié (*C. trav., art. L. 1222-12, al. 2*). Le cas échéant, l'employeur ne peut pas opposer la durée d'ancienneté associée au congé de transition professionnelle, ni l'article R. 6323-10-1 du Code du travail qui fixe les motifs permettant à l'employeur de reporter une demande de congé de transition professionnelle.

À NOTER

L'employeur communique chaque semestre au comité social et économique la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée (*C. trav., art. L. 1222-16*).

144 SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat du salarié est suspendu. Il n'est pas rémunéré par son employeur d'origine, d'autant plus qu'il l'est par son nouvel employeur. Le salarié n'acquiert pas dans son entreprise d'origine, sauf disposition plus favorable, de congés payés. En revanche, il est toujours comptabilisé dans les effectifs.

145 RETOUR DANS L'ENTREPRISE D'ORIGINE

À l'issue de la période de mobilité, le salarié peut décider de revenir dans son entreprise d'origine. Il retrouve alors de plein droit son

précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes, ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification (*C. trav., art. L. 1222-14*).

L'employeur est tenu de lui proposer un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi (*C. trav., art. L. 6315-1*).

146 PAS DE RETOUR DANS L'ENTREPRISE D'ORIGINE

Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité, le contrat de travail qui le lie à son employeur est rompu. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant au contrat de travail qui a mis en place la période de mobilité (*C. trav., art. L. 1222-15*).

MEMBRE D'UNE INSTANCE TRAITANT DE L'EMPLOI OU DE LA FORMATION, OU MEMBRE D'UN JURY D'EXAMEN OU DE VAE

147 AUTORISATIONS D'ABSENCES

Lorsqu'un salarié est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire, appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions de ces instances (*C. trav., art. L. 3142-42*).

La liste de ces instances est fixée par arrêté (*C. trav., art. L. 3142-42 : Arr. 20 mai 1980, JO 24 mai modifié en dernier lieu par Arr. 15 juin 2021, NOR : MTRD2036709A, JO 18 juin*).

Le salarié amené à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) est également autorisé à s'absenter (*C. trav., art. L. 3142-42*).

Cette autorisation d'absence est accordée en vue de permettre aux salariés de participer aux réunions des commissions, conseils, comités, instances de gestion ou jurys d'examen ainsi qu'aux réunions de leurs groupes ou sous-groupes

spécialisés prévus par leurs statuts ou règlements intérieurs, ou les dispositions d'ordre réglementaire (*Arr. 20 mai 1980, art. 2 modifié*).

148 BÉNÉFICIAIRES

Aucune condition d'ancienneté du salarié, d'effectif ou de secteur d'activité de l'entreprise n'est prévue par la loi. Cette autorisation d'absence est accordée soit aux titulaires, soit, en cas d'empêchement de ceux-ci, aux suppléants. De même, l'autorisation d'absence est également accordée aux suppléants lorsque leur présence est prévue par les statuts ou règlements intérieurs des commissions, conseils, comités ou instances de gestion (*Arr. 20 mai 1980, art. 3 modifié*).

149 DEMANDE DU SALARIÉ

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche détermine les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé (*C. trav., art. L. 3142-46*).

À défaut de convention ou d'accord, le salarié, qui participe à un jury d'examen ou de VAE ou participe à une instance d'emploi et de formation professionnelle, informe son employeur, dans un délai qui ne peut être inférieur à quinze jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de cette participation, de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il joint à cette demande la convocation à participer au jury d'examen ou de VAE, ou à une instance d'emploi et de formation professionnelle (*C. trav., art. D. 3142-32*).

150 RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

L'autorisation d'absence peut être refusée par l'employeur s'il estime, après avis du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus de l'employeur doit être motivé et est notifié par tout moyen conférant date certaine (*C. trav., art. L. 3142-45 ; C. trav., art. R. 3142-30*). En cas de différend, la contestation peut être portée devant le conseil des prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond et en dernier ressort (*C. trav., art. L. 3142-45 ; C. trav., art. R. 3142-31*).

151 SITUATION DU SALARIÉ

◆ Rémunération

La participation du salarié aux réunions de ces instances et aux jurys d'examen ou de VAE n'entraîne aucune diminution de sa rémunération (*C. trav., art. L. 3142-43*). Les dépenses afférentes au maintien du salaire et aux remboursements des frais de déplacement sont supportées par les instances et jurys ou par l'entreprise (*C. trav., art. L. 3142-44*).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'opérateur de compétences finance les dépenses afférentes à la participation d'un salarié ou d'un bénévole à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience selon les modalités fixées par accord de branche (*C. trav., art. L. 6332-17, 5°*). Ces dépenses couvrent :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération du salarié ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent ;
- le cas échéant, la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

◆ Prise en compte dans les effectifs et congés payés

Durant ses absences pour participer aux réunions d'une instance ou d'un jury, le salarié continue de faire partie de l'effectif de l'entreprise.

Par ailleurs, la durée des congés correspondants ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel (*C. trav., art. L. 3142-43*).

◆ Accidents professionnels

Pendant les absences justifiées par sa participation à un jury ou à une instance traitant de l'emploi et de la formation, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail pour les accidents survenus à l'occasion de sa mission ou du trajet nécessaire pour l'accomplir (*CSS, art. L. 412-8 ; CSS, art. D. 412-82 et art. D. 412-83*).

Les obligations de l'employeur, tel le versement de la cotisation accident du travail ou la déclaration d'accident, incombent au service responsable de l'organisme dans lequel siège le salarié (*CSS, art. D. 412-84*).

CONGÉ D'ENSEIGNEMENT OU DE RECHERCHE

152 DISPENSER UN ENSEIGNEMENT OU RÉALISER UNE ACTIVITÉ DE RECHERCHE ET D'INNOVATION

Supprimé par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 (L. n° 2018-771, JO 6 sept.), le congé d'enseignement ou de recherche est finalement réintroduit par la loi du 24 décembre 2020 (L. n° 2020-1674, JO 26 déc.) dont le régime a été précisé par un décret du 12 octobre 2021 (D. n° 2021-1332, JO 14 oct.).

À NOTER

Ce décret abroge les dispositions réglementaires relatives au congé d'enseignement ou de recherche qui n'avaient pas encore été abrogées à l'issue de la loi Avenir professionnel et de la loi du 24 décembre 2020 précitée (C. trav., art. R. 6322-64 et s. anciens).

Ainsi, un salarié qui souhaite dispenser, à temps plein ou à temps partiel, un enseignement technologique, professionnel ou supérieur en formation initiale ou continue a droit, sous certaines conditions, soit à un congé, soit à une période de travail à temps partiel (C. trav., art. L. 3142-125). Il en est de même pour le salarié qui souhaite se livrer à une activité de recherche et d'innovation dans un établissement public de recherche, une

collectivité territoriale, une entreprise publique ou privée (C. trav., art. L. 3142-126).

153 BÉNÉFICIAIRES

Un accord collectif détermine la condition d'ancienneté requise pour avoir droit à ce congé ou à cette période à temps partiel (C. trav., art. L. 3142-129).

À défaut d'accord, l'ancienneté requise est d'un an si l'employeur donne son accord et de 24 mois, consécutifs ou non, dans l'entreprise en cas de désaccord de ce dernier (C. trav., art. L. 3142-130).

154 DURÉE DU CONGÉ OU DE LA PÉRIODE DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel est fixée par accord collectif (C. trav., art. L. 3142-129). À défaut d'accord, cette durée est fixée à un an (C. trav., art. L. 3142-130).

Le nombre de renouvellements possibles pour le congé ou la période d'activité à temps partiel est fixé par accord collectif (C. trav., art. L. 3142-129). À défaut d'accord collectif, la prolongation est possible, sur demande du salarié, par accord entre l'entreprise et l'organisme ou l'entreprise d'accueil (C. trav., art. L. 3142-130).

Absences pour préparer un examen

Pour préparer un examen, il est possible de solliciter un projet de transition professionnelle qui constitue l'une des modalités du compte personnel de formation. Pour ce faire, le salarié doit remplir, au jour du départ en formation, une condition d'ancienneté (C. trav., art. D. 6323-9) :

– soit justifier d'au moins 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs ;

– soit attester d'au moins 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des cinq dernières années, dont quatre mois consécutifs ou non en CDD au cours des douze derniers mois.

Le salarié doit formuler sa demande par écrit auprès de l'employeur au moins 60 jours avant une formation entraînant une interruption de travail inférieure à six mois, ce qui sera le cas pour un examen (C. trav., art. R. 6323-10, I). La demande mentionne l'intitulé et la date de l'examen lié à la formation.

L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours. Au-delà, en l'absence de réponse, l'autorisation est réputée accordée (C. trav., art. R. 6323-10, III). Un refus ne peut être motivé que par le non-respect par le salarié

de la condition d'ancienneté, ou par l'absence d'une mention obligatoire sur la demande de congé, ou encore par un délai insuffisant entre la demande et le début de la formation (C. trav., art. R. 6323-10, IV). En revanche, l'autorisation d'absence peut être reportée en cas de conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, ou en raison du nombre de salariés déjà absents au titre du congé de transition professionnelle (C. trav., art. R. 6323-10-1). Un ordre de priorité est prévu pour les demandes restées insatisfaites (C. trav., art. R. 6323-10-2).

Le salarié qui bénéficie d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre au bénéfice d'un nouveau congé du même type auprès de la même entreprise avant un délai égal à dix fois la durée du projet de transition professionnelle déjà effectué, exprimée en mois. Ce délai ne peut être inférieur à six mois ni supérieur à six ans (C. trav., art. R. 6323-10-3).

Le salarié bénéficie d'une rémunération minimale durant le projet de transition professionnelle qu'il effectue sur son temps de travail, sous réserve de son assiduité aux formations ou à l'examen en question (C. trav., art. D. 6323-18-1).

155 DEMANDE DE CONGÉ OU DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

◆ Demande initiale

Un accord collectif prévoit les délais dans lesquels le salarié informe l'employeur de la date à laquelle il souhaite partir en congé ou de la date de début de la période de travail à temps partiel et de l'amplitude de la réduction souhaitée de son temps de travail, ainsi que de la durée envisagée de ce congé ou de cette période (*C. trav., art. L. 3142-129*).

A défaut d'accord, le salarié informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins trois mois avant le début du congé ou de la période de travail à temps partiel de sa volonté d'en bénéficier. Le salarié doit alors préciser la durée du congé ou l'amplitude de la réduction de temps de travail souhaitée (*C. trav., art. D. 3142-77*).

◆ Renouvellement

Les conditions et délais de la demande de prolongation du congé ou de la période de travail à temps partiel sont prévus par accord collectif (*C. trav., art. L. 3142-129*).

À défaut d'accord, le salarié adresse sa demande de renouvellement à l'employeur par tout moyen conférant date certaine :

- pour les congés ou périodes de travail à temps partiel d'au moins six mois, au moins trois mois avant son terme ;
- pour les congés ou périodes de travail à temps partiel de moins six mois, au moins deux mois avant son terme (*C. trav., art. D. 3142-78*).

156 RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

◆ Report

L'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel du salarié :

- dans les entreprises de moins de 300 salariés, lorsque l'exercice de ce droit aurait pour effet de porter le nombre d'heures de congé demandées à un niveau excessif au regard du nombre total d'heures travaillées dans l'année (*C. trav., art. L. 3142-128*). Ce nombre est prévu par accord collectif (*C. trav., art. L. 3142-129*). À défaut d'accord, il est fixé à 2 % du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année (*C. trav., art. L. 3142-130 ; C. trav., art. D. 3142-81*) ;

Toutefois à la demande du salarié, le nombre d'heures de congé auquel il a droit peut être reporté d'une année sur l'autre, sans que le cumul des reports ne puisse dépasser quatre ans.

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents à ce titre est porté à un niveau excessif au regard de l'effectif total de l'entreprise (*C. trav., art. L. 3142-127*). Ce pourcentage est prévu par accord collectif (*C. trav., art. L. 3142-129*). À défaut d'accord, ce « niveau excessif » est fixé à 2 % de l'effectif total de l'entreprise (*C. trav., art. L. 3142-130 ; C. trav., art. D. 3142-80*).

◆ Refus

Le Code du travail envisage uniquement la possibilité pour l'employeur de refuser une demande de congé de recherche et d'innovation s'il établit que l'exercice de ce droit par le salarié compromettrait directement la politique de recherche, d'innovation et de développement technologique de l'entreprise (*C. trav., art. L. 3142-126*).

En revanche, s'agissant de la demande de congé d'enseignement, le Code du travail ne prévoit aucune disposition sur les possibilités d'un éventuel refus.

157 SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ

Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant le congé. Dans le silence de la loi, l'employeur ne semble pas tenu de maintenir la rémunération de l'intéressé. De même, il semble que l'absence du salarié dans l'entreprise n'est pas assimilée à un temps de travail effectif.

Congés de formation

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 (*L. n° 2018-771, JO 6 sept.*) a supprimé différents congés de formation au 1^{er} janvier 2019 : le congé individuel de formation, le congé de bilan de compétences, le congé de formation pour les salariés de moins de 26 ans (congé « jeunes travailleurs »), ainsi que la formation hors temps de travail qui était prévue à l'article L. 6322-64 du Code du travail.

En pratique, ces formations pourront toujours être suivies, mais dans le cadre du compte personnel de formation (CPF). Les formations certifiantes visant à changer de métier pourront être suivies via un CPF « transition professionnelle » (*C. trav., art. L. 6323-17-1*).

Si la loi du 5 septembre 2018 n'a pas supprimé le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE), elle a redéfini son régime juridique, afin de l'adapter aux nouvelles modalités d'accès à la formation (*C. trav., art. L. 6422-1 et s.*).

➔ **Pour en savoir plus**, voir *Liaisons sociales – Les Thématiques*, « La formation professionnelle II ».

En outre, l'accord collectif détermine les conditions permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé (*C. trav., art. L. 3142-129*).

158 SITUATION DU SALARIÉ À L'ISSUE DU CONGÉ

Un accord collectif détermine les conditions dans lesquelles le salarié informe l'employeur de son intention de poursuivre ou de rompre son contrat de travail à l'issue de son congé ou de sa période de travail à temps partiel (*C. trav., art. L. 3142-129*).

À défaut d'accord, le salarié en informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine :
– au moins deux mois avant son terme, pour les congés ou périodes de travail à temps partiel de moins de six mois ;
– au moins trois mois avant son terme, pour les congés ou périodes de travail à temps partiel de six mois ou plus (*C. trav., art. D. 3142-79*).
En cas de poursuite du contrat de travail, un accord collectif détermine les modalités d'accompagnement et de réadaptation professionnelle au retour du salarié (*C. trav., art. L. 3142-129*). ■

Les absences et congés pour représentation et assistance aux salariés

- 78** Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale
- 81** Congés de formation spécifiques aux membres du CSE
- 84** Conseiller du salarié
- 87** Défenseur syndical

Annexe : Modèles de demandes de congés de formation et réponses de l'employeur

→ *Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale*

→ *Congé de formation économique*

→ *Congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail*

Le Code du travail prévoit plusieurs types d'autorisations d'absence et congés spécifiques permettant au salarié de s'investir dans des missions de représentation et d'assistance aux salariés. Ainsi, il peut bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale. Depuis le 25 août 2021, cette formation porte également sur l'environnement. En outre, les membres du comité social et économique bénéficient de congés de formation spécifiques : le congé de formation économique et le congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail. Ces formations sont dispensées, par des organismes agréés, lors de leur élection et sont renouvelées après quatre ans d'exercice du mandat, consécutifs ou non. La loi du 2 août 2021 (*L. n° 2021-1018, JO 3 août*) fixe une durée minimale à ce dernier congé. Enfin, les salariés peuvent s'absenter dans le cadre de leur mission de conseiller du salarié ou de défenseur syndical.

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE

1 - UN CONGÉ DE FORMATION INTÉGRANT LES PRÉOCCUPATIONS ENVIRONNEMENTALES

La loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets (loi Climat) du 22 août 2021 (*L. n° 2021-1104, JO 24 août*) intègre une dimension environnementale à l'ancien congé de formation économique, sociale et syndicale. Il est renommé «congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale».

2 - BÉNÉFICIAIRES DU CONGÉ

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est ouvert à tous les salariés quels que soient leur ancienneté et l'effectif de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2145-5*) : il s'adresse donc également aux membres du comité social et économique (CSE), qu'ils soient élus titulaires ou suppléants, aux représentants syndicaux au sein du comité, ou encore aux représentants de proximité.

La liste des organismes dispensant cette formation est fixée chaque année par arrêté. Il s'agit des centres de formation des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et d'instituts spécialisés (pour 2022 et 2023 : *Arr. 25 janv. 2021, NOR : MTRT2102769A, JO 30 janv.*; voir encadré p. 79).

3 - DURÉE DU CONGÉ

◆ Douze jours par an

La durée totale des congés de formation économique, sociale, environnementale et de formation syndicale qu'un salarié peut prendre est de douze jours par an (18 jours pour les animateurs de stages et sessions). Les absences dans le cadre du congé se font au minimum par demi-journée (*C. trav., art. L. 2145-7*). Il en est de même pour les demandeurs d'emploi (*C. trav., art. L. 2145-9*).

◆ En cas de cumul

Les jours de congés accordés dans ce cadre sont cumulables avec ceux dont peuvent bénéficier les membres du CSE au titre de congés de formation spécifique dont ils bénéficient (congé de formation économique ou congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail ; voir n° 8 et 9 de ce Point spécial), dans une certaine limite. En effet, le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris au cours d'une année civile par les salariés de l'établissement au titre du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale et des congés spécifiques aux membres du CSE, ne peut dépasser un nombre maximal de jours par an, fixé par arrêté ministériel en fonction de l'effectif de l'établissement (*C. trav., art. L. 2145-8 ; Arr. 7 mars 1986, JO 14 mars, rectific. JO 21 mars, art. 1*).

Le nombre global de jours de congés pouvant être pris sur une année est :

- dans les établissements de 1 à 24 salariés : douze jours (ou 18 jours pour les animateurs et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales) ;
- dans les établissements de 25 à 499 salariés : + douze jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés ;

Organismes agréés pour 2022 et 2023

Centres de formation des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives au niveau national :

- CGT : centre de formation dénommé « La Formation Syndicale CGT », 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cédex.
- CFDT : institut confédéral d'études et de formation syndicale de la Confédération française démocratique du travail, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cédex 19.
- CGT-FO : centre de formation de militants syndicalistes de la Confédération générale du travail - Force ouvrière, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cédex 14.
- CFTC : institut syndical de formation de la Confédération française des travailleurs chrétiens (ISF-CFTC), 45, rue de la Procession, CS 82348 - 75739 Paris Cédex 15
- CFE-CGC : centre de formation syndicale de la Confédération française de l'encadrement-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.
- Unsa : centre d'études et de formation de l'Union nationale des syndicats autonomes, 21, rue Jules-Ferry, 93170 Bagnolet.
- Solidaires : centre d'études et de formation interprofessionnel Solidaires, 31, rue de la Grange-aux-Belles, 75010 Paris.

Instituts spécialisés :

- Institut du travail de l'Université de Strasbourg, 39, avenue de la Forêt-Noire, 67000 Strasbourg.
- Institut des sciences sociales du travail de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 16, boulevard Carnot, 92340 Bourg-la-Reine.
- Institut d'études sociales de l'UFR, Faculté

d'économie de Grenoble, Université Grenoble Alpes, CS 40700, 38058 Grenoble Cédex 9.

- Institut régional du travail, Aix-Marseille Université, 63 La Canebière, 13001 Marseille.
- Institut de formation syndicale de Lyon, Université Lumière, Lyon 2, Campus berges du Rhône, 86, rue Pasteur, 69365 Lyon Cédex 07.
- Institut régional du travail de l'Université de Lorraine, 138, avenue de la Libération, BP 43409, 54015 Nancy Cédex.
- Institut du travail de l'Université de Bordeaux, 16, avenue Léon-Duguit, 33608 Pessac Cédex.
- Institut du travail de l'Université Jean Monnet de Saint-Etienne, 6, rue Basse-des-Rives, 42023 Saint-Etienne Cédex 2.
- Institut des sciences sociales du travail de l'ouest - Université Rennes 2, Campus Villejean, place du Recteur-Henri-Le-Moal, CS 24307, 35043 Rennes Cédex.
- Institut régional du travail de Toulouse Occitanie, Université Toulouse-Jean Jaurès, 5, allées Antonio Machado, 31058 Toulouse Cédex 9.
- Institut régional d'éducation ouvrière des Hauts-de-France, 1, place Déliot, CS 10629, 59024 Lille Cédex.

Organismes spécialisés

- Association Culture et liberté, 5, rue Saint-Vincent-de-Paul, 75010 Paris.
- Institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et sécurité (ETUI-REHS), boulevard du Roi-Albert-II, 5 box 4, B-1210 Bruxelles, Belgique.

- dans les établissements de 500 à 999 salariés :
+ douze jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés ;
- dans les établissements de 1 000 à 4 999 salariés :
+ douze jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés ;
- dans les établissements de 5 000 salariés et plus :
+ douze jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés.

Si ce contingent est atteint, les demandes de congés peuvent être refusées ou reportées à l'année civile suivante.

4 - MODALITÉS DE DÉPART EN CONGÉ

◆ Demande du salarié

Le salarié doit adresser sa demande de départ en formation à l'employeur au moins 30 jours avant le début du congé, en précisant (*C. trav., art. R. 2145-4*) :

- la date et la durée de l'absence ;
- le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession. En

outre, des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle (*C. trav., art. L. 2145-12*).

◆ Réponse de l'employeur

En principe, le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est de droit. Plusieurs situations permettent toutefois à l'employeur de refuser le congé ou de le reporter.

Conséquences préjudiciables pour l'entreprise

Par exception, l'employeur peut refuser d'accorder le congé s'il estime, après avis conforme du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2145-11*).

Le refus de l'employeur doit être motivé. Il est notifié dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande (*C. trav., art. R. 2145-5*).

Contingent total de jours de congés dépassé

L'employeur peut également refuser ou reporter à l'année suivante le congé si le nombre total de jours de congés cumulés au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale et des congés spécifiques aux membres du CSE est atteint (*voir ci-avant*).

Nombre de salariés absents simultanément

Si plusieurs salariés demandent un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ainsi que des congés spécifiques aux membres du CSE, l'employeur peut différer l'octroi du congé (*C. trav., art. L. 2145-8 ; Arr. 7 mars 1986 précité, art. 3*) :

- dans les établissements de moins de 25 salariés lorsqu'un salarié est absent au titre de ces congés ;
- dans les établissements de 25 à 99 salariés lorsque le nombre de salariés simultanément absents au titre de ces congés atteint 2 ;
- dans les établissements de plus de 99 salariés lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces congés atteint 2 %.

Les demandes à satisfaire en priorité sont celles qui ont déjà fait l'objet d'un report (*Arr. 7 mars 1986 précité, art. 3*).

Par ailleurs, si le quota est atteint ou est en passe de l'être, les demandes de formation en santé, sécurité et conditions de travail sont prioritaires sur les autres demandes (*C. trav., art. R. 2315-17*).

◆ Contestation

En cas de différend, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes. Le bureau de jugement du conseil de prud'hommes statue en dernier ressort selon la procédure accélérée au fond (*C. trav., art. L. 2145-11 ; C. trav., art. R. 2145-5*).

L'article L. 2145-12 du Code du travail précise que les conventions ou accords collectifs peuvent définir les procédures amiables permettant de régler les différends concernant le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

5 - SITUATION PENDANT LE CONGÉ

◆ Maintien de la rémunération

Pendant le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, le salarié bénéficie d'un maintien total de sa rémunération. L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue (*C. trav., art. L. 2145-6*).

Ce maintien total de la rémunération s'applique aux stages effectués depuis le 1^{er} janvier 2018, en application de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 (*JO 23 sept.*) et de l'ordonnance du 20 décembre 2017 (*Ord. n° 2017-1718, JO 21 déc.*).

Lorsque le congé est pris par un travailleur privé d'emploi, il continue de bénéficier de son revenu de remplacement auquel il a droit pendant la durée des stages de formation (*C. trav., art. L. 2145-9*).

L'article L. 2145-12 du Code du travail dispose que les conventions ou accords collectifs de travail peuvent :

- contenir des dispositions plus favorables, notamment en matière de rémunération ;
- fixer les modalités du financement de la formation, destiné à couvrir les frais pédagogiques ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs ;
- prévoir la création de fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des congés et le financement de la formation.

◆ Suspension du contrat de travail

Pendant le congé, l'exécution du contrat de travail est suspendue. Mais la durée du congé de formation ne s'impute pas sur les congés payés.

Elle est de surcroît assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales

et aux prestations familiales, ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour le salarié de son contrat de travail (*C. trav., art. L. 2145-10*).

Le salarié participant à un stage de formation économique, sociale, environnementale et syndicale bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation (*CSS, art. L. 412-8, 9°*).

6 - À L'ISSUE DU CONGÉ

À l'issue de son congé, le salarié bénéficie d'un droit automatique à réemploi dans son ancien poste.

Il remet à son employeur l'attestation d'assiduité délivrée par l'organisme de formation constatant la fréquentation effective de celui-ci (*C. trav., art. R. 2145-6*).

CONGÉS DE FORMATION SPÉCIFIQUES AUX MEMBRES DU CSE

7 - DEUX TYPES DE CONGÉS

Les membres du comité social et économique (CSE) bénéficient, lorsqu'ils sont élus pour la première fois, de deux catégories de congés au titre :

- d'une formation économique ;
- d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail.

Ces formations sont dispensées par un organisme figurant sur :

- une liste des centres et instituts dont les stages et sessions ouvrent droit au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. Cette liste est fixée chaque année par arrêté (pour 2022 et 2023 : *Arr. 25 janv. 2021, NOR : MTRT2102769A, JO 30 janv ; voir encadré p. 79*) ;
- une liste arrêtée par le préfet de région (*C. trav., art. L. 2315-17 ; C. trav., art. R. 2315-8 et art. R. 2315-12*).

8 - CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE

◆ Bénéficiaires

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un congé au titre d'un stage de formation économique (*C. trav., art. L. 2315-63*). Les suppléants n'y ont donc pas droit, sauf accord plus favorable.

Depuis la loi Climat du 22 août 2021 (*L. n° 2021-1104, JO 24 août*), cette formation peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non (*C. trav., art. L. 2315-17*).

◆ Contenu de la formation

La formation doit porter sur le fonctionnement économique et financier de l'entreprise. Elle doit intégrer au minimum les éléments suivants (*Circ. DRT n° 12, 27 sept. 1983, BO trav. n° 83/47-48*) :

- les différentes formes juridiques de l'entreprise ;
- les restructurations : fusion, scission, prise de participation ;
- les mécanismes de base de la comptabilité : bilan, compte d'exploitation, etc.,
- les notions de base de l'analyse financière : stock, investissements, emprunts, etc.,
- éventuellement, les procédures de règlement des entreprises en difficulté.

◆ Durée du congé

La durée maximale du stage de formation économique est de cinq jours (*C. trav., art. L. 2315-63*).

Il s'impute sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (*C. trav., art. L. 2315-63*), qui est plafonnée à douze jours par an, ou 18 jours pour les animateurs de stages et de sessions (*C. trav., art. L. 2145-7 ; voir n° 3 de ce Point spécial*).

EXEMPLE

Le membre du CSE qui bénéficie des cinq jours de formation économique, ne bénéficie plus que de sept jours dans la même année au titre du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

◆ Départ en congé

Le congé pour formation économique est accordé dans les conditions et limites prévues à l'article L. 2145-11 du Code du travail pour le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (*C. trav., art. L. 2315-63*).

Ainsi, la demande de congé est adressée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance. Elle précise la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage (*C. trav., art. R. 2145-4*). Le congé de formation économique est de droit pour le représentant du personnel qui demande à en bénéficier, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du CSE, que l'absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le refus du congé par l'employeur est motivé et notifié au salarié dans un délai de huit jours à compter de la réception de sa demande (*C. trav., art. L. 2315-11 et art. R. 2145-5*).

REMARQUE

Ce congé de formation économique entre également dans le cadre du contingent annuel de jours de congés (*voir n° 3 de ce Point spécial*). La demande peut donc faire l'objet d'un report si le contingent annuel ou le quota d'absences simultanées est atteint (*voir n° 4 de ce Point spécial*).

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue en dernier ressort selon la procédure accélérée au fond (*C. trav., art. L. 2145-11 ; C. trav., art. R. 2145-5*).

◆ Temps de travail et rémunération

Le temps consacré à la formation économique est pris sur le temps de travail. L'employeur doit le rémunérer comme tel et il n'est pas déduit des heures de délégation (*C. trav., art. L. 2315-16*).

En outre, un salarié ne peut prétendre à une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il n'avait pas suivi la formation : ainsi, un représentant du personnel travaillant à temps partiel ne peut demander un rappel d'heures complémentaires résultant de cette formation (*Cass. soc., 15 juin 2010, n° 09-65.180 P ; Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-13.681*).

◆ Financement de la formation

Le financement de la formation économique est pris en charge par le CSE (*C. trav., art. L. 2315-63*).

Il s'agit des frais d'inscription, de formation, éventuellement de ceux liés aux déplacements et à l'hé-

bergement des représentants du personnel. Ces dépenses s'imputent sur le budget de fonctionnement du CSE.

9 - CONGÉ DE FORMATION EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

◆ Objet de la formation

Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient d'un congé au titre de la formation en santé, sécurité et conditions de travail (*C. trav., art. L. 2315-18*). La formation a pour objet de (*C. trav., art. R. 2315-9*):

- développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels, et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée selon un programme théorique et pratique préétabli qui tient compte :

- des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise ;
- des caractères spécifiques de l'entreprise ;
- du rôle du représentant au CSE (*C. trav., art. R. 2315-10*).

Le renouvellement de la formation fait l'objet de stages distincts. Il a pour objet de permettre au membre de la délégation du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner. À cet effet, le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé. Il est adapté aux demandes particulières du stagiaire et tient compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité (*C. trav., art. R. 2315-11*).

◆ Bénéficiaires

Le congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail est de droit pour les élus titulaires et suppléants, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Cette formation est dispensée à la suite de la première désignation des membres de la délégation du personnel (*C. trav., art. R. 2315-10*). Elle est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non (*C. trav., art. L. 2315-17*).

Peu importe qu'une commission santé, sécurité et conditions de travail (*voir ci-dessous*) ait été mise en place, la formation n'est pas seulement réservée aux

membres de la commission si elle existe. Des dispositions spécifiques leur sont toutefois applicables.

Cette formation en santé, sécurité et conditions de travail bénéficie également :

- au référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE parmi ses membres (*C. trav., art. L. 2314-1 ; L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, JO 6 sept*) ;
- aux salariés désignés par l'employeur comme compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Depuis le 31 mars 2022, en application de la loi Santé au travail du 2 août 2021 (*L. n° 2021-1018, JO 3 août*), ces salariés n'ont plus à demander cette formation pour en bénéficier. En effet, l'article 39, 4° de la loi précitée a supprimé la mention « à leur demande » à l'alinéa 2 de l'article L. 4644-1 du Code du travail.

◆ Durée du congé

Le congé de formation est en principe pris en une seule fois mais l'employeur et le bénéficiaire peuvent décider d'un commun accord que le congé sera pris en deux fois (*C. trav., art. R. 2315-18*).

La loi Santé au travail du 2 août 2021 (*L. n° 2021-1018*) fixe une durée minimale au congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail. Depuis le 31 mars 2022, la formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel du CSE. En cas de renouvellement de mandat, elle est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel quelle que soit la taille de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2315-18 en vigueur au 31 mars 2022*).

◆ Départ en congé de formation

Le membre de la délégation du personnel du CSE qui souhaite bénéficier de la formation santé, sécurité et conditions de travail doit faire une demande auprès de l'employeur, en précisant :

- la date à laquelle il souhaite prendre son congé ;
- la durée de celui-ci ;
- le prix du stage ;
- le nom de l'organisme de formation (*C. trav., art. R. 2315-17*).

La demande doit être présentée au moins 30 jours avant le début du stage.

L'employeur peut refuser la demande de congé s'il estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la

bonne marche de l'entreprise : il doit, dans ce cas, notifier son refus dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande.

Le congé peut être également reporté, dans la limite de six mois (*C. trav., art. R. 2315-19*).

Il peut aussi être reporté si le contingent annuel de jours de congés de formation prévu par l'article L. 2145-8 du Code du travail est dépassé (*voir n° 3 de ce Point spécial*), ou bien si le quota d'absences simultanées de salariés est atteint (*voir n° 4 de ce Point spécial*).

La demande de congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail est imputée par priorité sur ce contingent (*C. trav., art. R. 2315-17*) : c'est la date de présentation de la demande qui compte. Ainsi, si d'autres salariés ont formulé des demandes de congés plus tôt, tant qu'ils n'ont pas pris ces congés, ceux-ci sont susceptibles d'être reportés si une demande de formation en santé, sécurité et conditions de travail est formulée entre-temps.

À l'issue du stage, l'organisme de formation délivre au bénéficiaire une attestation d'assiduité qu'il doit remettre à l'employeur lorsqu'il reprend le travail (*C. trav., art. R. 2315-15*).

◆ Formation des membres des commissions santé, sécurité et conditions de travail

Jusqu'au 30 mars 2022, lorsque la formation s'adressait aux membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSST), elle devait être organisée sur une durée minimale de :

- cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés (*C. trav., art. L. 2315-40 ancien*).

Depuis le 31 mars 2022, ces dernières dispositions sont abrogées (*L. n° 2021-1018, 2 août 2021*). Désormais, l'ensemble de la délégation du personnel du CSE, que les membres fassent partie ou non d'une CSSCT, ont droit à une formation d'une durée de cinq jours lors du premier mandat (*voir ci-dessus*).

En cas de renouvellement du mandat, la formation est d'une durée minimale de :

- trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- cinq jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés (*C. trav., art. L. 2315-18 en vigueur au 31 mars 2022*).

Tout en respectant les dispositions précitées du Code du travail, il est possible d'aménager les modalités de formation des membres de la CSSCT et, le cas échéant,

de prévoir les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique peut leur être dispensée, correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise. Dans le cas d'une CSSCT obligatoire (entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés, établissements à risques et en cas de décision de l'inspecteur du travail), ces aménagements sont prévus :

- par accord d'entreprise majoritaire sans possibilité de référendum (*C. trav., art. L. 2315-41*) ;
- ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus (*C. trav., art. L. 2315-42*) ;
- ou encore, à défaut d'accord, par le règlement intérieur du CSE (*C. trav., art. L. 2315-44*).

Dans le cas d'une CSSCT facultative, ces modalités sont définies :

- par l'accord de mise en place de cette commission, qui peut être un accord majoritaire sans possibilité de référendum ou, à défaut de délégué syndical, un accord avec le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus (*C. trav., art. L. 2315-43*) ;
- par le règlement intérieur du CSE, si la commission est mise en place par décision unilatérale de l'employeur (*C. trav., art. L. 2315-44*).

◆ Temps de travail et rémunération

Comme pour le congé de formation économique, le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail. L'employeur doit le rémunérer comme tel et il n'est pas déduit des heures de délégation (*C. trav., art. L. 2315-16*).

◆ Prise en charge de la formation

En principe, le financement de la formation en santé, sécurité et conditions de travail est à la charge de l'employeur. Mais la loi Santé au travail du 2 août 2021 précitée prévoit que dans les entreprises de moins de 50 salariés les opérateurs de compétences (Opco) peuvent assurer le financement de ces formations pour les élus du CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE (*C. trav., art. L. 2315-18; art. L. 2315-22-1; art. L. 6332-1 et art. L. 6332-1-3 : en vigueur au 31 mars 2022*). Ces dispositions sont applicables depuis le 31 mars 2022. Les modalités seront précisées par décret.

Lorsque, le cas échéant, l'employeur finance la formation, il prend alors en charge :

- les frais de déplacement à hauteur du tarif SNCF de seconde classe applicable au trajet le plus direct

du siège de l'établissement au lieu de la formation (*C. trav., art. R. 2315-20, al. 1^{er}*) ;

- les frais de séjour à hauteur du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires (*C. trav., art. R. 2315-20, al. 2*) ;
- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à hauteur d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le Smic horaire (*C. trav., art. R. 2315-21*). Ces frais ne s'imputent pas sur la participation au développement de la formation professionnelle continue (*C. trav., art. R. 2315-22*).

Toutefois, dans les entreprises de moins de 300 salariés, les dépenses engagées au titre de la rémunération du temps de formation des stagiaires sont déductibles dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue (*C. trav., art. R. 2315-22*).

CONSEILLER DU SALARIÉ

10 - ASSISTER UN SALARIÉ À SON ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT

Le conseiller du salarié assiste le salarié d'une entreprise dépourvue d'institutions représentatives du personnel lors de l'entretien préalable au licenciement (*C. trav., art. L. 1232-7*).

Choisi en fonction de son expérience des relations professionnelles et de ses connaissances du droit social, le conseiller du salarié figure sur une liste arrêtée par le préfet du département et publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture. Cette liste, révisée tous les trois ans, est tenue à la disposition des salariés dans chaque section d'inspection du travail et dans chaque mairie. Le conseiller du salarié ne peut être un conseiller prud'hommes en activité (*C. trav., art. D. 1232-4 à art. D. 1232-6*).

11 - ABSENCE POUR L'EXERCICE DE LA MISSION

◆ Crédit d'heures

Dans les établissements d'au moins 11 salariés, l'employeur laisse au salarié investi de la mission de conseiller du salarié le temps nécessaire à l'exercice de sa mission, dans la limite d'une durée qui ne peut excéder quinze heures par mois (*C. trav., art. L. 1232-8*).

Si le salarié appartient à un établissement de moins de 11 salariés, l'employeur n'a pas l'obligation de lui accorder une autorisation d'absence pour exercer sa mission. Si l'employeur la lui donne, le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération, l'article L. 1232-9 du Code du travail n'établissant pas de distinction selon la taille de l'entreprise (*voir ci-après*).

Le crédit d'heures autorisé s'apprécie dans le cadre du mois civil : le salarié conseiller ne peut pas reporter d'un mois sur l'autre les heures non utilisées. Inversement, le crédit d'heures ne peut être réduit au prorata du nombre de jours de travail effectif réalisé par le conseiller dans le mois. De même, la désignation en cours du mois du conseiller n'entraîne pas de réduction du crédit d'heures (*Circ. DRT n° 91-16, 5 sept. 1991*).

REMARQUE

Si le conseiller du salarié est, par ailleurs, titulaire d'un mandat de représentant élu du personnel ou d'un mandat de délégué syndical, le cumul des différentes fonctions entraîne le cumul des autorisations d'absence. En effet, la mission de conseiller du salarié, compte tenu de sa nature, ne se confond nullement avec les attributions des représentants du personnel. C'est pourquoi chaque autorisation d'absence doit être utilisée conformément à son objet (*Circ. DRT n° 91-16, 5 sept. 1991*).

L'autorisation d'absence est limitée au strict cadre de l'entretien préalable au licenciement, qui comprend, outre la durée de l'entretien, le temps nécessaire au conseiller pour se rendre sur les lieux de l'entretien et regagner son domicile ou son lieu de travail (*Circ. DRT n° 91-16, 5 sept. 1991*).

Néanmoins, lorsqu'une rencontre préalable a lieu entre le conseiller et le salarié pour préparer l'entretien, sa durée peut s'imputer sur la durée des autorisations d'absence, dès lors qu'elle intervient immédiatement avant la tenue de l'entretien (*Circ. DRT n° 92-15, 4 août 1992*).

◆ Information de l'employeur des heures d'absence

L'utilisation des autorisations d'absence implique, pour le conseiller du salarié, une information préa-

lable de son employeur sur les heures de départ et de retour. Cette information permet de comptabiliser les heures d'absence et de prévenir des perturbations éventuelles dans la marche de l'entreprise.

Le conseiller du salarié ne bénéficie pas pour sa mission de conseil d'une présomption de bonne utilisation de son crédit d'heures. En conséquence, l'employeur est en droit d'exercer un contrôle *a posteriori* de l'utilisation des heures d'absence (*Circ. DRT n° 91-16, 5 sept. 1991*). Par exemple, l'employeur peut s'abstenir de rémunérer le conseiller du salarié au titre de ses heures d'absence si les attestations de salariés bénéficiaires de l'assistance ne lui sont pas transmises. Ces attestations permettent au salarié de justifier du bon usage de ses heures de délégation (*Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-23.847 P*).

◆ Rémunération du conseiller du salarié par l'employeur

Ces absences sont rémunérées par l'employeur et n'entraînent aucune diminution de rémunération et des avantages correspondants (*C. trav., art. L. 1232-9*).

Le maintien de la rémunération pendant l'exercice de la mission ne concerne que les autorisations d'absences accordées sur le temps de travail habituel. Tel n'est pas le cas lorsque le conseiller du salarié travaille de nuit et exerce sa mission de jour, ou travaille à temps partiel et assiste un salarié hors de son temps de travail (*Circ. DRT n° 91-16, 5 sept. 1991*).

De son côté, le salarié qui exerce son activité en dehors de tout établissement, tel que le VRP ou le travailleur à domicile (à l'exception du salarié rémunéré uniquement à la commission), a droit à ce que les heures passées à l'exercice des fonctions de conseiller du salarié entre 8 heures et 18 heures soient considérées, en tout ou en partie, comme des heures de travail et payées comme telles par l'employeur. Ce dernier est remboursé intégralement dans les conditions prévues à l'article D. 1232-9 du Code du travail (*C. trav., art. D. 1232-11; voir ci-après*).

◆ Remboursement de l'employeur par l'État

L'employeur est remboursé mensuellement, par l'État, des salaires maintenus pendant les absences, ainsi que des avantages et des charges sociales correspondant (*C. trav., art. L. 1232-11 ; C. trav., art. D. 1232-9*).

La demande de remboursement est établie par l'employeur et contresignée par le conseiller du salarié. Elle mentionne l'ensemble des absences ayant donné

lieu au maintien de la rémunération, ainsi que les autres éléments nécessaires au calcul des sommes dues. Elle est adressée au Dreet, accompagnée d'une copie du bulletin de paie correspondant, ainsi que des attestations des salariés bénéficiaires de l'assistance (*C. trav., art. D. 1232-9*). Bien que le conseiller du salarié transmette les attestations des salariés bénéficiaires de l'assistance au Dreet, la Cour de cassation juge qu'il reste tenu de les communiquer à son employeur. S'il le refuse, l'employeur n'a pas d'obligation de le rémunérer (*Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-23.847 P*).

En cas d'employeurs multiples, le salarié produit autant de demandes de remboursement qu'il y a d'employeurs ayant maintenu des salaires.

Lorsque l'horaire entraîne un dépassement de la durée légale de travail, la charge des majorations pour heures supplémentaires est répartie entre l'État et l'employeur proportionnellement au temps passé par le conseiller salarié respectivement au sein de son entreprise et dans l'exercice de sa fonction d'assistance (*C. trav., art. D. 1232-9*).

En outre, le conseiller du salarié rémunéré uniquement à la commission est indemnisé directement. Il perçoit, pour chaque heure passée entre 8 heures et 18 heures dans l'exercice des fonctions de conseiller, une indemnité horaire égale à 1/1 900 des revenus professionnels déclarés à l'Administration fiscale l'année précédente. A cet effet, l'intéressé transmet une copie de sa déclaration d'impôts ainsi qu'une attestation de revenus délivrée par le ou les employeurs (*C. trav., art. D. 1232-10*).

◆ Indemnité forfaitaire annuelle du conseiller du salarié

Le conseiller du salarié qui a réalisé au moins quatre interventions au cours de l'année civile peut bénéficier d'une indemnité forfaitaire annuelle de 40 euros (*C. trav., art. D. 1232-8 ; Arr. 13 nov. 1997 modifié, NOR : MEST9711492A, JO 15 nov.*).

◆ Prise en charge des frais de déplacement

Les frais de déplacement, engagés par le conseiller dans son département pour assister un salarié, sont remboursés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires de l'État (*C. trav., art. D. 1232-7*).

La prise en charge est subordonnée à la présentation d'un justificatif : l'attestation signée du salarié assisté certifiant la présence du conseiller à l'entretien.

Cette attestation est envoyée à la Dreet accompagnée des titres de transport et des états de frais de déplacement remplis et signés.

En revanche, tous les frais engagés en dehors de l'entretien préalable pour l'exercice de la mission, tels que des rendez-vous avec le salarié assisté, ne sont pas pris en charge (*Circ. DRT n° 91-16, 5 sept. 1991*).

12 - ABSENCE POUR SE FORMER

Le conseiller du salarié est autorisé à s'absenter pour se former (*C. trav., art. L. 1232-12 ; Circ. DRT n° 91-16, 5 sept. 1991*). Ces autorisations d'absence pour suivre une formation de conseiller du salarié sont accordées, à la demande de l'intéressé, dans la limite de deux semaines (soit douze jours), par période de trois ans suivant la publication de la liste des conseillers sur laquelle il est inscrit (*C. trav., art. L. 1232-12 et art. L. 2145-7*).

ATTENTION

Les dispositions des articles L. 2145-5 à L. 2145-10 et L. 2145-12 relatives au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale sont applicables à ce congé (*voir n° 2 et s. de ce Point spécial*).

Ces douze jours s'imputent sur le nombre de jours de formation dont bénéficie le salarié au titre du congé de formation économique, sociale, environnementale et de formation syndicale. En outre, seules les journées de formation effectivement prises sur le temps de travail du salarié peuvent être décomptées du contingent personnel de jours dont bénéficie le salarié, comme du nombre total de jours disponibles dans l'établissement (*Circ. DRT n° 91-16, 5 sept. 1991*).

Si certaines dispositions du Code du travail relatives au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale sont applicables à ce congé (*voir ci-dessus*), *a contrario*, l'article L. 2145-11 du Code du travail ne peut jouer. De ce fait, l'employeur ne peut refuser le congé, après avis conforme du CSE, au motif que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le conseiller du salarié bénéficie ainsi d'un accès privilégié à ce congé, compte tenu de l'importance pour les salariés figurant sur les listes des conseillers d'acquies la compétence nécessaire à l'exercice de leur mission (*Circ. DRT n° 91-16, 5 sept. 1991*).

13 - STATUT DU CONSEILLER DU SALARIÉ

Les absences sont assimilées à du temps de travail effectif, notamment pour la détermination de la durée des congés payés, le droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits liés à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 1232-9). L'exercice de sa mission ne peut être une cause de rupture du contrat de travail. Si un licenciement a un autre fondement, il ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Le licenciement du conseiller du salarié est, en effet, soumis à la procédure prévue par le Livre IV de la deuxième partie du Code du travail réservée aux salariés protégés (*C. trav.*, art. L. 1232-14).

➔ **Pour en savoir plus**, voir *Liaisons sociales – Les Thématiques « La protection des représentants du personnel »*.

À NOTER

Il en est de même pour la cessation du contrat de travail à durée déterminée du conseiller du salarié qui arrive à son terme (*Cass. soc.*, 7 juill. 2021, n° 19-23.989 P) ou pour le non-renouvellement d'un contrat de mission pourtant prévu dans le contrat (*Cass. soc.*, 11 sept. 2019, n° 18-12.293 P).

Le conseiller du salarié bénéficie notamment d'un droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent en cas d'annulation de l'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail (*Cass. soc.*, 17 mai 2017, n° 16-14.979 P). La protection accordée au conseiller du salarié joue même si l'intéressé n'est jamais sollicité pour sa mission (*Cass. soc.*, 14 janv. 2003, n° 00-45.883 P).

En outre, le conseiller du salarié bénéficie de la protection au titre des accidents du travail (*CSS*, art. D. 412-79, IV, B, 3°). Tout accident intervenant à l'occasion de la mission de conseiller est assimilé à un accident du travail ou de trajet, que le conseiller soit salarié ou non. La demande de prise en charge est adressée par l'intéressé à la Dreets, qui transmet les documents à la caisse primaire d'assurance maladie du lieu de résidence du conseiller (*Circ. DRT n° 91-16*, 5 sept. 1991).

14 - SANCTION

Toute infraction à l'exercice régulier des fonctions de conseiller du salarié est punie d'un an d'emprisonnement et de 3 750 euros d'amende (*C. trav.*,

art. L. 1238-1). Ces pénalités sont applicables à l'employeur qui empêche, sans raison valable, le conseiller du salarié de se rendre à un entretien préalable pour assister un salarié (*Circ. DRT n° 91-16*, 5 sept. 1991).

DÉFENSEUR SYNDICAL

15 - ASSISTER OU REPRÉSENTER LES SALARIÉS DEVANT UN CONSEIL DE PRUD'HOMMES OU UNE COUR D'APPEL

Les salariés nommés défenseurs syndicaux peuvent assister ou représenter des salariés devant les conseils de prud'hommes ou les cours d'appel (*C. trav.*, art. L. 1453-4 à art. L. 1453-9). Ils bénéficient, pour ce faire, d'autorisations d'absence. En revanche, le défenseur syndical partie à une instance prud'homale ne peut pas assurer sa propre représentation en justice (*Cass. soc.*, 17 mars 2021, n° 19-21.349 P). Le défenseur syndical est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés dans des conditions définies par décret (*C. trav.*, art. L. 1453-4 mod. par *Cons. const.*, 14 sept. 2021, déc. n° 2021-928 QPC).

REMARQUE

À l'origine, l'article L. 1453-4 du Code du travail prévoyait que seules les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau « national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche » pouvaient proposer des défenseurs syndicaux à l'autorité administrative. Saisie d'une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel a jugé que réserver la faculté de proposer des défenseurs syndicaux aux seules organisations représentatives crée une différence de traitement avec les organisations non représentatives. Pour le Conseil, si l'intention du législateur était d'améliorer l'efficacité et la qualité de la justice prud'homale, cette différence de traitement non justifiée par un motif d'intérêt général apparaît sans rapport avec l'objet de la loi. Par conséquent, depuis le 16 septembre 2021, toute organisation d'employeurs ou de salariés, représentative ou non, peut présenter des défenseurs syndicaux à l'Administration (*Cons. const.*, 14 sept. 2021, déc. n° 2021-928 QPC).

En outre, le défenseur syndical intervient sur le périmètre d'une région administrative (*C. trav., art. L. 1453-4*). Selon le Conseil constitutionnel, saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité, cette disposition ne porte pas atteinte au principe d'égalité devant la justice. En effet, le justiciable qui a choisi de se faire assister par un défenseur syndical devant le conseil de prud'hommes peut continuer à être représenté par ce même défenseur syndical devant la cour d'appel compétente, peu importe la règle de compétence territoriale qui ne vaut que devant le conseil de prud'hommes (*Cons. const., 12 mars 2020, déc. n° 2019-831 QPC*). Il en résulte que l'acte de notification d'un jugement du conseil de prud'hommes rendu en premier ressort doit indiquer que le défenseur syndical auquel peut recourir l'appelant est soit celui qui l'a assisté en première instance, soit un défenseur syndical territorialement compétent pour exercer ses fonctions devant la cour d'appel concernée. À défaut, le délai pour faire appel du jugement ne court pas (*Cass. soc., 29 sept. 2021, n° 20-16.518 P*).

16 - AUTORISATION D'ABSENCE POUR L'EXERCICE DE SES MISSIONS

Dans les établissements d'au moins 11 salariés, le défenseur syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans la limite de dix heures par mois (*C. trav., art. L. 1453-5*).

Le temps passé par le défenseur syndical hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, et du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales, ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 1453-6*).

17 - RÉMUNÉRATION DU DÉFENSEUR SYNDICAL

Ces absences sont rémunérées par l'employeur et n'entraînent aucune diminution des rémunérations et avantages correspondants. Ce dernier est ensuite remboursé par l'Etat (*C. trav., art. L. 1453-6*).

Ce remboursement est effectué sur demande de l'employeur auprès de l'Agence de services et de paiement. Cette demande, précisant le nombre d'heures

passées par le défenseur syndical pendant les heures de travail pour exercer sa mission, est accompagnée des justificatifs dont la liste est fixée par arrêté (*Arr. 25 oct. 2017 modifié, NOR : MTRT1727567A, JO 29 oct.*).

En cas d'employeurs multiples, il est produit autant de demandes de remboursement qu'il y a d'employeurs ayant maintenu des salaires. Le nombre total d'heures ainsi cumulé ne peut excéder la limite de dix heures par mois (*C. trav., art. D. 1453-2-11*). Lorsque l'horaire de travail est supérieur à la durée légale, la charge des majorations pour heures supplémentaires est répartie entre l'État et l'employeur. Cette répartition est réalisée proportionnellement au temps passé par le défenseur syndical respectivement au sein de son entreprise et dans l'exercice de sa fonction d'assistance (*C. trav., art. D. 1453-2-10*). Pour le salarié exerçant son activité professionnelle en dehors de tout établissement, les heures passées sont considérées comme des heures de travail et sont payées comme telles par l'employeur dans la limite de dix heures par mois. Ce dernier est remboursé intégralement (*C. trav., art. D. 1453-2-13*).

Le défenseur syndical rémunéré uniquement à la commission perçoit, dans la limite de dix heures par mois, une indemnité horaire égale à 1/1 900 des revenus professionnels déclarés à l'Administration fiscale (*C. trav., art. D. 1453-2-12*).

À NOTER

Le défenseur syndical bénéficie également d'une indemnité de déplacement. Il est remboursé semestriellement des frais kilométriques engagés pour assister ou représenter un justiciable devant les conseils de prud'hommes ou les cours d'appel. Ces frais sont calculés entre le domicile ou le lieu de travail habituel du défenseur et le siège du conseil de prud'hommes ou celui de la cour d'appel, dès lors qu'ils couvrent une distance supérieure à cinq kilomètres ou que le déplacement n'est pas effectué en intégralité dans une ville dotée d'un service de transport régulier de voyageurs (*Arr. 25 oct. 2017 modifié, NOR : MTRT1727567A*).

18 - AUTORISATION D'ABSENCE AU TITRE DE LA FORMATION

L'employeur accorde au défenseur syndical, à la demande de ce dernier, des autorisations d'absence pour les besoins de sa formation. Ces autorisations sont délivrées dans la limite de deux semaines par période de quatre ans suivant la publication de la liste des défenseurs syndicaux sur laquelle il est inscrit (*C. trav., art. L. 1453-7*).

Le défenseur syndical doit informer son employeur de son absence pour la formation par tout moyen conférant date certaine :

– au moins 30 jours à l'avance, en cas de durée d'absence égale ou supérieure à trois journées de travail consécutives ;

– au moins quinze jours à l'avance dans les autres cas. La lettre précise la date, la durée et les horaires du stage, ainsi que le nom de l'établissement ou de l'organisme responsable (*C. trav., art. D. 1453-2-8*). L'organisme chargé du stage délivre au salarié une attestation constatant sa présence au stage. Elle est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail (*C. trav., art. D. 1453-2-9*).

Ces absences sont rémunérées par l'employeur, et ne peuvent être imputées sur la durée du congé payé annuel. Elles sont prises en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

A son retour, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé (*C. trav., art. L. 1453-7; art. L. 3142-12*).

19 - PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

L'exercice de la mission de défenseur syndical ne peut être une cause de sanction disciplinaire ou de rupture du contrat de travail (*C. trav., art. L. 1453-9*). Son licenciement est soumis à la procédure applicable aux salariés protégés (autorisation de l'inspecteur du travail). Toutefois, pour bénéficier de cette protection, comme pour tout mandat extérieur à l'entreprise, le salarié doit avoir informé son employeur du fait qu'il détient ce mandat au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou établir que l'employeur en avait connaissance (*Cass, soc., 16 janv. 2019, n° 17-27.685 P*).

Est puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros le fait de rompre le contrat de travail d'un défenseur syndical ou de transférer ce dernier dans le cadre d'un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, sans respecter les dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative (*C. trav., art. L. 243-10-1*). ■

Annexe : Modèles de demandes de congés de formation et réponses de l'employeur

Il s'agit d'exemples de rédaction possible qu'il convient de personnaliser au cas par cas.

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE

Demande d'un salarié ou d'un représentant du personnel*

Lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge

M. ...

Qualité

Adresse

Entreprise

Adresse

À... (lieu), le... (date)

M. ...

Conformément aux dispositions de l'article L. 2145-5 du Code du travail, je souhaite bénéficier du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ouvert à tous les salariés.

Il s'agit d'un stage de formation, d'une durée de... jours dispensé par..., organisme agréé par le ministère du Travail. Il aura lieu à compter du... (date).

Veuillez agréer, M. ..., l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

** Demande à transmettre à l'employeur au moins 30 jours avant le début du stage.*

Réponse de l'employeur

Lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge

Entreprise
Adresse

Nom du salarié
Adresse
À... (lieu), le... (date)

M. ...

Par courrier du... (date), vous nous avez fait part de votre souhait de bénéficier d'un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale organisé par l'organisme agréé... (nom de l'organisme) du... au... (dates).

➤ En cas d'acceptation de l'employeur

Nous avons le plaisir de répondre favorablement à cette demande.

Conformément à l'article R. 2145-6 du Code du travail, au moment de la reprise du travail je vous prie de nous remettre l'attestation d'assiduité à ce stage qui vous sera délivrée par l'organisme de formation.

➤ En cas de refus de l'employeur*

Nous ne pouvons répondre favorablement à votre demande.

En effet, conformément à l'article L. 2145-7 du Code du travail, la durée totale des congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Or vous avez déjà dépassé ce contingent suite aux formations que vous avez suivies... (à compléter).

ou

En effet, votre absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise pour les raisons suivantes : (à compléter).

Conformément à l'article L. 2145-11 du Code du travail, nous avons obtenu l'avis conforme du comité social et économique lors de la réunion du... (date).

ou

En effet, conformément à l'article L. 2145-8 du Code du travail, au regard de l'effectif de notre établissement, le nombre total de jours de congés de formation susceptibles d'être pris par les salariés de l'établissement au titre de la formation en santé sécurité et conditions de travail, de la formation économique et du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est de... par an. Or, ce contingent est déjà atteint. Nous vous proposons donc de reporter votre demande à l'année prochaine.

ou

En effet, pour cette période du... au... (dates) le nombre de salariés simultanément absents au titre de la formation en santé sécurité et conditions de travail, de la formation économique et du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est déjà de... Or, conformément à l'article L. 2145-8 du Code du travail et à l'arrêté ministériel du 7 mars 1986, au regard du nombre de salariés de notre établissement, (nombre de) salariés peuvent s'absenter en même temps. Nous vous proposons donc de reporter votre demande à une date postérieure : elle sera alors satisfaite en priorité.

Veillez agréer, M. ..., l'expression de nos salutations distinguées.

Signature

* Refus notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande.

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE

Demande d'un membre titulaire du comité social et économique*

Lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge

M. ...

Qualité

Adresse

Entreprise

Adresse

À... (lieu), le... (date)

M. ...

Conformément aux dispositions de l'article L. 2315-63 du Code du travail, je souhaite bénéficier du congé de formation économique réservé aux membres titulaires du comité social et économique.

Il s'agit d'un stage de formation, d'une durée de... jours dispensé par..., organisme agréé par... (le ministère du Travail ou le préfet de région). Il aura lieu à compter du... (date).

Veillez agréer, M. ..., l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

* Demande à transmettre à l'employeur au moins 30 jours avant le début du stage.

Réponse de l'employeur

Lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge

Entreprise
Adresse

Nom du salarié
Adresse

À... (lieu), le... (date)

M. ...

Par courrier du... (date), vous nous avez fait part de votre souhait de bénéficier d'un stage de formation économique organisé par l'organisme agréé... (nom de l'organisme) du... au... (dates).

➤ En cas d'acceptation de l'employeur

Nous avons le plaisir de répondre favorablement à cette demande.

Au moment de la reprise du travail, je vous prie de nous remettre l'attestation d'assiduité à ce stage qui vous sera délivrée par l'organisme de formation.

➤ En cas de refus de l'employeur*

Nous ne pouvons répondre favorablement à votre demande.

En effet, votre absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise pour les raisons suivantes : (à compléter).

Conformément aux articles L. 2315-63 et L. 2145-11 du Code du travail, nous avons obtenu l'avis conforme du comité social et économique lors de la réunion du... (date).

ou

En effet, conformément à l'article L. 2145-8 du Code du travail, au regard de l'effectif de notre établissement, le nombre total de jours de congés de formation susceptibles d'être pris par les salariés de l'établissement au titre de la formation en santé sécurité et conditions de travail, de la formation économique et du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est de... par an. Or, ce contingent est déjà atteint. Nous vous proposons donc de reporter votre demande à l'année prochaine.

ou

En effet, pour cette période du... au... (dates) le nombre de salariés simultanément absents au titre de la formation en santé sécurité et conditions de travail, de la formation économique et du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est déjà de... Or, conformément à l'article L. 2145-8 du Code du travail et à l'arrêté ministériel du 7 mars 1986, au regard du nombre de salariés de notre établissement, (nombre de) salariés peuvent s'absenter en même temps. Nous vous proposons donc de reporter votre demande à une date postérieure : elle sera alors satisfaite en priorité.

Veillez agréer, M. ..., l'expression de nos salutations distinguées.

Signature

* Refus notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande.

CONGÉ DE FORMATION EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

**Demande du membre de la délégation du personnel
du comité social et économique***

Lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge

M. ...
Qualité
Adresse

Entreprise
Adresse

À... (lieu), le... (date)

M. ...

Conformément aux dispositions de l'article L. 2315-18 du Code du travail, je souhaite bénéficier du congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail réservé aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Il s'agit d'un stage de formation, d'une durée de... jours dispensé par..., organisme agréé par... (le ministère du Travail ou le préfet de région). Ce stage, d'un montant de... euros, aura lieu à compter du... (date).

Veillez agréer, M. ..., l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

* Demande à transmettre à l'employeur au moins 30 jours avant le début du stage.

Réponse de l'employeur

Lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge

Entreprise
Adresse

Nom du salarié
Adresse

À... (lieu), le... (date)

M. ...

Par courrier du... (date), vous nous avez fait part de votre souhait de bénéficier d'un stage de formation en santé, sécurité et conditions de travail organisé par l'organisme agréé... (nom de l'organisme) du... au... (dates).

➔ En cas d'acceptation de l'employeur

Nous avons le plaisir de répondre favorablement à cette demande.

Conformément à l'article R. 2315-15 du Code du travail, au moment de la reprise du travail je vous prie de nous remettre l'attestation d'assiduité à ce stage qui vous sera délivrée par l'organisme de formation.

➔ En cas de refus de l'employeur*

Nous ne pouvons répondre favorablement à votre demande.

En effet, votre absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise pour les raisons suivantes : (à compléter)

Nous vous proposons donc de reporter ce stage dans... (dans la limite de six mois).

ou

En effet, conformément à l'article L. 2145-8 du Code du travail, au regard de l'effectif de notre établissement, le nombre total de jours de congés de formation susceptibles d'être pris par les salariés de l'établissement au titre de la formation en santé sécurité et conditions de travail, de la formation économique et du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est de... par an. Or, ce contingent est déjà atteint. Nous vous proposons donc de reporter votre demande à l'année prochaine.

ou

En effet, pour cette période du... au... (dates), (nombre de) demandes de formation en santé sécurité et conditions de travail ont déjà été formulées. Or, conformément à l'article L. 2145-8 du Code du travail et à l'arrêté ministériel du 7 mars 1986, au regard du nombre de salariés de notre établissement, (nombre de) salariés peuvent s'absenter en même temps. Nous vous proposons donc de reporter votre demande à une date postérieure : elle sera alors satisfaite en priorité.

Veillez agréer, M. ..., l'expression de nos salutations distinguées.

Signature

* Refus notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande.

.fr

liaisons-sociales.fr
le 1^{er} site d'actualités en
continu pour toutes vos
questions quotidiennes
et vos réflexions
stratégiques !

Profitez de 7 jours
d'essai gratuit



Pour vous
liaisons-sociales.fr, c'est :



L'ACTUALITÉ RH
ET SOCIALE
EN TEMPS RÉEL

Retrouvez chaque jour, et en avant-première, les actualités RH qui vous concernent. Nourrissez vos connaissances et confortez vos décisions avec des articles publiés au fil de la journée.



DE L'EXPERTISE JURIDIQUE
ET DES CONSEILS
OPÉRATIONNELS

Enrichissez vos politiques RH grâce au meilleur des analyses et des conseils de nos spécialistes Lamy et Liaisons Sociales. Une question ? Trouvez la réponse dans les fiches questions/réponses et les dossiers thématiques.



TOUTE LA LÉGISLATION
RH ET SOCIALE
D'UN SIMPLE CLIC

Accédez facilement à toute la documentation officielle sur les RH et aux textes intégraux : droit social, Code du travail, Code de la sécurité sociale, conventions collectives. Vous avez les bons repères pour prendre la bonne décision.

Les congés spéciaux

pour raisons personnelles ou professionnelles

- A**
- ACCIDENT GRAVE DE L'ENFANT 18 et s.
 ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE 27 et s.
 ADMINISTRATEUR
 – d'une mutuelle 91 et s.
 – d'un organismes de sécurité sociale 89 et s.
 ADOPTION
 – congé p. 9, 22, 34, 43
 – congé pour événement familial 3, 6 et s., 8 et s., 13 et s.
 ALLOCATION JOURNALIÈRE
 – d'accompagnement de fin de vie 34
 – de présence parentale 22
 – du proche aidant 43
 ANIMATEUR POUR LA JEUNESSE 83, p. 46
 ASSEMBLÉE NATIONALE 95 et s., 99 et s.
 ASSESSEUR (contentieux de la Sécurité sociale) 116 et s.
 ASSOCIATION
 – congé de représentation 77 et s.
 – exercice de responsabilités 83 et s.
 – familiale 90
 – humanitaire 65 et s.
- C**
- CAMPAGNE ÉLECTORALE 95 et s., 103
 CANDIDAT
 – conseil municipal, départemental ou régional 102 et s.
 – Parlement (national et européen) 95 et s.
 CATASTROPHE NATURELLE 60 et s.
 CÉRÉMONIES CIVILES OU RELIGIEUSES 7
 CONGÉ DE FORMATION, ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE 87
 CONGÉ POUR ENGAGEMENT ASSOCIATIF, POLITIQUE OU MILITANT
 – acquisition de la nationalité p. 57
 – catastrophe naturelle 60 et s.
 – exercice de responsabilités associatives 83 et s.
 – formation de cadres et animateurs pour la jeunesse 83, p. 46
 – mutualiste de formation 91 et s.
 – représentants d'associations familiales 90
 – représentants d'une association ou d'une mutuelle 77 et s.
 – solidarité internationale 65 et s.
 CONGÉS DE FORMATION (anciens) p. 75
 CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES
 – adoption p. 9, 22, 34, 43
 – deuil d'un enfant 4, 6 et s., 8 et s., 13 et s.
 – enfant malade 15 et s., 24 et s.
 – événement familial 1 et s., 6 et s., 8 et s., 13 et s.
 – maternité p. 9, 22, 33, 34, 43, 44, 54, 58
 – parental d'éducation p. 9, 23
 – paternité et accueil de l'enfant 3, p. 9, 22, 34, 43
 – présence parentale 18 et s.
 – proche aidant 36 et s.
 – solidarité familiale 27 et s.
 CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES
 – sabbatique 48 et s.
 – sans solde 56 et s.
 CONGÉS POUR RAISONS PROFESSIONNELLES
 – création d'entreprise 122 et s. 126 et s., 129 et s.
 – enseignement ou recherche 152 et s.
 – examen (préparation à un) p. 74
 – formation p. 75
 – participation à la direction d'une jeune entreprise innovante (JEI) 122 et s. 126 et s., 129 et s.
 CONSEILLER PRUD'HOMME 114 et s.
 CRÉATION D'ENTREPRISE 122 et s. 126 et s., 129 et s.
- D – F**
- DÉCÈS 4, 6 et s., 8 et s., 13 et s.
 DÉMÉNAGEMENT 7
 DÉPUTÉ (national et européen) 95 et s., 99 et s.
 DEUIL D'UN ENFANT 4, 6 et s., 8 et s., 13 et s.
 DON DE JOUR DE REPOS
 – décès d'un enfant 24 et s.
 – enfant gravement malade 24 et s.
 – proche aidant 45 et s.
 – réserve opérationnelle militaire 109
 – sapeurs-pompiers volontaires 76
 ÉLUS
 – au Parlement 99 et s.
 – locaux 102 et s., p. 54
 ENFANT MALADE 15 et s., 24 et s.
 ENSEIGNEMENT OU RECHERCHE 152 et s.
 ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX 1 et s., 6 et s., 8 et s., 13 et s.
 EXAMEN (préparer un) p. 74
 FORMATION
 – administrateurs de mutuelle 91 et s.
 – administrateurs d'organismes de sécurité sociale 89
 – cadres et animateurs pour la jeunesse p. 46
 – conseillers prud'hommes 115
 – élus locaux 105
 – sapeurs-pompiers volontaires 105
 – réserves 109, 111, 112
- H – J**
- HANDICAP
 – annonce 5, 6 et s., 8 et s., 13 et s.
 – congé 18 et s., 36 et s., 45 et s.
 – don de jours de repos 24 et s.
 JEUNE ENTREPRISE INNOVANTE (JEI) 122 et s. 126 et s., 129 et s.
 JOURNÉE D'APPEL À LA DÉFENSE p. 58
 JURÉ (de cour d'assises) 119 et s.
 JURY (d'examen ou de VAE) 147 et s.

M – N

MAIRE 102 et s., p. 54
 MARIAGE 2, 6 et s., 8 et s., 13 et s.
 MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE 140 et s.
 MUTUELLE
 – congé pour l'exercice de responsabilités associatives 83 et s.
 – congé mutualiste de formation 91 et s.
 – congé de représentation d'une mutuelle 77 et s.
 NAISSANCE (congé minimum de trois jours) 3, p. 9, 6 et s., 8 et s., 13 et s.
 NATIONALITÉ FRANÇAISE p. 57

P – U

PACS 2, 6 et s., 8 et s., 13 et s.
 PATHOLOGIE CHRONIQUE OU CANCER CHEZ L'ENFANT (annonce d'une) 5, 6 et s., 8 et s., 13 et s.
 POMPIERS 72 et s.
 PRESTATION PARTAGÉE D'ÉDUCATION DE L'ENFANT p. 9, 22, 23, 34, 43
 REPRÉSENTANTS
 – associations 77 et s.
 – associations familiales 90
 – mutuelles 77 et s.
 RÉSERVE
 – opérationnelle militaire 109
 – opérationnelle de la police nationale 112
 – sanitaire 111
 – communale de sécurité civile 110
 – de sécurité nationale 113
 SABBATIQUE (congé) 48 et s.
 SÉNATEUR 95 et s., 99 et s.

SOLIDARITÉ FAMILIALE 27 et s.
 SOLIDARITÉ INTERNATIONALE 65 et s.
 TÉMOIN (cour d'assises) 119 et s.
 TEMPS PARTIEL
 – congé de présence parentale 18 et s.
 – congé de proche aidant 36 et s.
 – congé de solidarité familiale 27 et s.
 – congé pour création d'entreprise 122 et s. 126 et s., 129 et s.
 URSSAF (administrateur d'une) 89

POINT SPÉCIAL : LES ABSENCES ET CONGÉS POUR REPRÉSENTATION ET ASSISTANCE AUX SALARIÉS

A – C

ABSENCES
 – des membres du CSE 3, 8, 9
 – du conseiller du salarié 11, 12
 – du défenseur syndical 16, 18
 COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) 9
 COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE 7 et s.
 CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE 7, 8, p. 92, p. 93
 CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE 1 et s., p. 90, p. 91
 CONGÉ EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL 7, 9, p. 94, p. 95
 CONSEILLER DU SALARIÉ 10 et s.
 – du défenseur syndical 18
 – économique 7, 8
 – économique, sociale, environnementale et syndicale 1 et s.
 – en santé, sécurité et conditions de travail 7, 9
 MODÈLES
 – de demandes de congé de formation p. 90, p. 92, p. 94
 – de réponses de l'employeur p. 91, p. 93, p. 95
 RÉMUNÉRATION
 – congé de formation économique 8
 – congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale 5
 – congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail 9
 – conseiller du salarié 11
 – défenseur syndical 17

D – R

DÉFENSEUR SYNDICAL 15 et s.
 FORMATION
 – du conseiller du salarié 12



