

Les congés et autres causes de suspension du contrat de travail

I. Les congés payés

Les dispositions relatives aux congés payés sont réécrites pour prendre en compte la nouvelle architecture souhaitée par le législateur, à savoir :

- dispositions d'ordre public ;
- dispositions entrant dans le champ de la négociation collective ;
- et dispositions supplétives applicables en l'absence de dispositions conventionnelles.

Les modifications de fond apportées par la loi sont détaillées ci-dessous.

⇒ Sur la date d'entrée en vigueur de ces dispositions : en l'absence de précisions dans la loi, les nouvelles règles sont applicables au lendemain de la publication de la loi au journal officiel soit le 10 août 2016.

1. Ouverture des congés supplémentaires « mères de familles » aux pères


L'article L. 3141-9 dans sa rédaction d'origine réserve le bénéfice du congé légal supplémentaire pour enfant à charge aux femmes.

Cette disposition étant constitutive d'une discrimination, cet avantage est désormais étendu aux hommes.

Ainsi, il résulte dorénavant de l'article L. 3141-8 que :

- **les salariés de moins de vingt et un ans** au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour lorsque le congé légal n'excède pas six jours ;
- **les salariés âgés de vingt et un ans au moins** au 30 avril bénéficient quant à eux de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge à condition que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et des jours de congés annuels n'excède pas la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3, soit 30 jours ouvrables.

En outre, la notion d'enfant à charge est étendue à tout enfant handicapé vivant au foyer, sans condition d'âge.

 Pour rappel : ces dispositions légales doivent être articulées avec les dispositions conventionnelles. **Les dispositions légales ne s'appliquent que lorsqu'elles s'avèrent plus favorables que les dispositions conventionnelles.**

Dispositions légales		Dispositions conventionnelles
Bénéficiaires		
Tout salarié		
Conditions d'âge de l'enfant		
Enfant de moins de 15 ans ou Enfant handicapé au foyer (quelque soit son âge)		Enfant de moins de 15 ans
Date d'appréciation des conditions d'âge		
L'âge du salarié et l'âge de l'enfant sont appréciés au 30 avril		La condition d'âge de l'enfant s'apprécie au 1 ^{er} juin
Nombre de jours accordés		
Salarié de moins de 21 ans : 2 jours ouvrables par enfant ou 1 jour lorsque le droit à congés légal est inférieur à 6 jours	Salarié 21 ans et plus : 2 jours ouvrables par enfant lorsque le cumul du congé principal + congé enfant à charge n'excède pas 30 jours ouvrables	Avant 6 mois de présence : 1 jour ouvré A partir de 6 mois : 2 jours ouvrés

Exemple :

Un salarié de plus de 21 ans est embauché le 1^{er} février. Il a un enfant à charge de moins de 15 ans.

Il bénéficie pour la période du 1^{er} février au 30 avril d'un droit à congé de 7,5 jours (2,5 x 3 mois).

En application de l'article L. 3141-8 du Code du travail, il peut bénéficier d'un droit à congés supplémentaires de 2 jours ouvrables pour son enfant à charge dans la mesure où son droit à congés (congé légal + congé supplémentaire) n'excède pas 30 jours ouvrables au regard de sa date d'entrée dans l'organisme).

En application de l'article 39 de la Convention collective, le salarié ne pourrait prétendre qu'à un jour ouvré dans la mesure où son ancienneté n'excède pas 6 mois.

Le Code du travail est donc dans cette hypothèse plus favorable, il doit être appliqué.

2. La possibilité de prendre des congés dès l'embauche

Jusqu'à présent, l'article L. 3141-12 prévoyait que « les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits ».

S'agissant d'un salarié nouvellement embauché, il devait en principe attendre l'ouverture de la période de prise (soit à compter du 1^{er} mai suivant) pour pouvoir bénéficier de ses congés. La seule alternative possible était la prise de congés par anticipation, nécessitant l'accord de son employeur.

Dorénavant, *l'article L. 3141-12* prévoit que « *les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé* ».


Un salarié pourra donc prendre ses **congés acquis** immédiatement, sous réserve que la période de prise soit ouverte et dans le respect de l'ordre des départs en congé décidé par l'employeur.

3. La possibilité pour l'employeur de prévoir par accord les modalités de modification des dates de départ en congés

Jusqu'à présent, *l'article L. 3141-16* prévoyait que, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les départs en congés fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue de départ.

Selon *l'article L. 3141-15*, un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche fixe désormais la période de prise des congés, l'ordre des départs en congés pendant cette période et les délais à respecter par l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.

Dorénavant, il est donc possible, par accord, de fixer les modalités de modification par l'employeur des dates de congés des salariés et de prévoir un délai inférieur ou supérieur au délai d'un mois fixé par *l'article L. 3141-16*.

 Pour rappel : ces dispositions ne permettent pas à l'employeur d'imposer des dates de congés payés moins d'un mois avant mais uniquement de modifier les dates déjà fixées.

4. La possibilité pour un salarié de prendre plus de 24 jours de congé payés en une seule fois

L'article L. 3141-17 prévoit dans sa rédaction antérieure que « *la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières* ».

Cette dérogation est dorénavant étendue aux salariés qui justifient « *de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie* ».

5. Le rétablissement des indemnités de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde

Le Code du travail prévoyait en son *article L. 3141-26* l'exclusion du versement de l'indemnité compensatrice de congés payés en cas de rupture du contrat pour faute lourde du salarié.

Cette disposition a été déclarée contraire à la Constitution par une *décision du Conseil constitutionnel du 2 mars 2016 n°215-523*.

Elle est donc abrogée par la loi du 8 août 2016.

II. Les congés pour évènements familiaux

L'article L. 3142-1 prévoyait à la fois une liste d'évènements permettant de bénéficier de congés et la durée de ceux-ci.

Le législateur procède ici à deux évolutions.

1. L'extension de la liste des évènements familiaux donnant droit à des congés

L'article L. 3142-1 vient étendre la liste des évènements concernés. Ainsi, elle est étendue au décès du concubin et à l'annonce de la survenue du handicap d'un enfant.

L'article L. 3142-1 prévoit dorénavant que « *le salarié a droit, sur justification, à un congé :*

1° *Pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;*

2° *Pour le mariage d'un enfant ;*

3° *Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;*

4° *Pour le **décès** d'un enfant, du conjoint, du **concubin** ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;*

5° *Pour l'annonce de la **survenue d'un handicap chez un enfant** ».*

2. L'ouverture à la négociation de la durée de ces congés

La durée de ces congés est expressément ouverte à la négociation, sans qu'elle puisse être inférieure à un nombre de jours fixé par l'article L. 3142-4. Les dispositions légales concernant la durée de ces congés deviennent donc supplétives et n'ont vocation à s'appliquer qu'en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables.

Ainsi, l'article L. 3142-4 prévoit d'accorder au minimum :

- **quatre jours** pour le mariage du salarié ou la conclusion par le salarié d'un pacte civil de solidarité ;
- **un jour** pour le mariage de l'enfant du salarié ;
- **trois jours** pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- **cinq jours** pour le décès d'un enfant ;
- **trois jours** 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 du salarié ;
- **deux jours** pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ».

3. L'articulation avec les dispositions conventionnelles

Dans l'Institution, ces dispositions doivent être articulées avec les dispositions conventionnelles.

Motif du congé	Durée du congé	
	Code du travail ²	Convention collective
Naissance ou adoption	3 jours	/
Mariage / PACS du salarié	4 jours	6 jours ouvrables
Mariage d'un enfant	1 jour	1 jour ouvré
Mariage d'un proche parent	/	1 jour ouvré
Décès d'un enfant	5 jours	3 jours ouvrables
Décès du conjoint, partenaire de PACS, concubin	3 jours	3 jours ouvrables
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours	lieu des obsèques < 100 km = 1 jour ouvré > 100 km = 2 jours ouvrés
Décès d'un oncle, d'une tante, d'un beau-frère, d'une belle-sœur	/	1 jour ouvré
Annnonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours	/
Déménagement	/	1 jour ouvré

Il convient de rappeler que le *chapitre XIV du Règlement intérieur type* n'a vocation à s'appliquer **que si l'évènement survient un jour ouvré**.

Ainsi, en pratique :

- dans la mesure où l'article L. 3142-4 fixe un minimum, les dispositions légales doivent être systématiquement appliquées lorsqu'elles sont plus favorables ;
- les dispositions conventionnelles doivent être appliquées lorsqu'elles sont plus favorables et que l'évènement survient un jour ouvré.

En pratique, cela aboutit à accorder :

Motif du congé	Durée du congé	Source
Naissance ou adoption	3 jours ouvrables	C.Trav.
Mariage / PACS du salarié	Si l'évènement intervient un jour ouvré : 6 jours ouvrables A défaut : 4 jours ouvrés	CCN C.Trav.
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré	CCN / C.Trav.

² Les jours de congés accordés par le Code du travail sont décomptés en jours ouvrables.

Mariage d'un proche parent	Si l'évènement intervient un jour ouvré : 1 jour ouvré	CCN
Décès d'un enfant	5 jours ouvrables	C.Trav.
Décès du conjoint, partenaire de PACS, concubin	3 jours ouvrés	CCN / C.Trav.
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrables	C.Trav.
Décès d'un oncle, d'une tante, d'un beau-frère, d'une belle-sœur	Si l'évènement intervient un jour ouvré : 1 jour ouvré	CCN
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables	C.Trav.
Déménagement	1 jour ouvré	CCN

III. La nouvelle architecture des congés dits d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

La loi réécrit les dispositions du Code du travail concernant certains congés spécifiques en modifiant l'architecture des dispositions légales. Il convient désormais de distinguer les dispositions d'ordre public, des dispositions ouvertes à la négociation collective d'une part et des règles supplétives applicables à défaut de stipulations collectives d'autre part.

Ainsi, les congés suivants sont d'ordre public mais les modalités de prise peuvent être aménagées par accord collectif :

- congé de solidarité familiale ;
- congé de proche aidant ;
- congé sabbatique ;
- congé mutualiste de formation ;
- congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen ;
- congé pour catastrophe naturelle ;
- congé de formation des cadres et animateurs de la jeunesse ;
- congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle ;
- congé de solidarité internationale ;
- congé pour acquisition de la nationalité ;
- congé et période de travail à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise.

Un accord collectif peut donc fixer leur durée, la condition éventuelle d'ancienneté ainsi que les modalités de renouvellement du congé ou d'information de l'employeur.

Les dispositions légales fixant ces différents éléments sont dorénavant des dispositions supplétives, applicables uniquement en l'absence d'accord.

En outre, les modalités de contestation d'un éventuel refus sont harmonisées. Le salarié pourra ainsi saisir directement le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés (*article L. 3142-76*).

Les modifications de fond apportées par la loi sont détaillées ci-dessous.

1. Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant a vocation à permettre à un salarié de s'absenter pour s'occuper d'un proche souffrant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

L'article L. 3142-16 assouplit la condition d'ancienneté requise qui passe de 2 à 1 an.

En outre, le délai de prévenance de 2 mois était ramené à 15 jours en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont il bénéficiait. Le congé peut dorénavant débiter **sans délai** dans ces deux situations et en cas de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant (article L. 3142-19).

	Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
Ancienneté minimale du salarié	2 ans	1 an
Délai de prévenance	<p>Délai de prévenance normal : 2 mois</p> <p>Délai ramené à 15 jours en cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ; - de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée. 	<p>Délai de prévenance normal : 2 mois</p> <p>Pas de délai de prévenance en cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ; - de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée ; - de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant.

2. Le congé sabbatique

L'employeur peut refuser le départ du salarié en congé sabbatique lorsqu'il estime que son départ serait préjudiciable à l'entreprise. Ce refus est conditionné à l'effectif de l'entreprise.

L'article L. 3142-29 fait passer le seuil d'effectif permettant le refus de 200 à 300 salariés.

La possibilité de reporter un congé sabbatique de 9 mois à compter de la demande du salarié est désormais offerte aux entreprises de moins de 300 salariés au lieu de 200 (article L. 3142-29).

	Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
Possibilités de report	Report possible dans la limite de 9 mois dans les entreprises de moins de 200 salariés	Report possible dans la limite de 9 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés
Possibilités de refus	Refus possible si l'employeur estime que le départ en congé serait préjudiciable à l'entreprise dans les entreprises de moins de 200 salariés	Refus possible si l'employeur estime que le départ en congé serait préjudiciable à l'entreprise dans les entreprises de moins de 300 salariés
Communication au Comité d'entreprise	Communication tous les mois de la liste des demandes de congé sabbatique avec indication de la suite donnée	Suppression de l'obligation de communiquer ces informations

3. Le congé pour création d'entreprise

Comme pour le congé sabbatique, l'employeur peut refuser le départ du salarié en congé ou temps partiel pour création d'entreprise lorsqu'il estime que le départ serait préjudiciable à son entreprise.

L'article L. 3142-113 fait passer le seuil d'effectif permettant le refus de 200 à 300 salariés.

En outre, dans les entreprises d'au-moins 300 salariés (au lieu de 200), l'employeur peut refuser une période d'activité à temps partiel au titre du quota d'absence simultanées à ce titre (article L. 3142-115).

Enfin, le délai de carence existant entre deux congés ou temps partiel pour création d'entreprise est supprimé s'agissant des entreprises de plus de 300 salariés (article L. 3142-113).

Le délai de carence (3 ans) ne sera donc opposable qu'au salarié d'une entreprise de moins de 300 salariés.

A noter que l'obligation pour l'employeur de communiquer tous les 6 mois au Comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé sabbatique ou pour création d'entreprise avec indication de la suite donnée est supprimée. Ces informations pourront toutefois être données par le biais de la BDES.

	Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
Possibilités de refus du congé lorsque le départ du salarié serait préjudiciable à son entreprise	Possibilité de refuser le congé ou la période de travail à temps partiel dans les entreprises de moins de 200 salariés	Possibilité de refuser le congé ou la période de travail à temps partiel dans les entreprises de moins de 300 salariés

Possibilité de refus du congé au titre du quota d'absences simultanées	Possibilité de refuser le congé ou la période de travail à temps partiel dans les entreprises d'au moins 200 salariés	Possibilité de refuser le congé ou la période de travail à temps partiel dans les entreprises d'au moins 300 salariés
Délai minimal entre deux congés	Délai minimal de 3 ans entre deux congés, quel que soit l'effectif de l'entreprise	Délai minimal de 3 ans entre deux congés dans les entreprises de plus de 300 salariés Pas de délai minimal entre deux congés dans les entreprises de moins de 300 salariés
Communication au Comité d'entreprise	Communication tous les six mois de la liste des demandes de congé avec indication de la suite donnée	Suppression de l'obligation de communiquer ces informations

4. Le congé pour acquisition de la nationalité

Le bénéfice du congé pour acquisition de la nationalité est étendu, dans les mêmes conditions, au conjoint de la personne qui souhaite assister à sa cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française (*article L. 3142-75*).

La durée du congé est déterminée par accord collectif. A défaut, sa durée est d'une demi-journée (*article L. 3142-77*).

IV. Les dispositions relatives à la maternité et à la paternité

⇒ Ces dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au journal officiel.

1. La période de protection relative étendue à 10 semaines

*L'article L.1225-4 prévoyait dans sa rédaction antérieure qu' « aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, **ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes** ».*

Cette période de protection contre le licenciement est désormais **portée de quatre à dix semaines**.

L'extension de cette période de protection s'applique également au **second parent** qui en bénéficie à compter de la naissance de l'enfant ainsi qu'aux **parents adoptants**.

Ainsi, en pratique, en cas de naissance d'un enfant, cette période de protection débute :

- pour la mère : à compter de la réintégration de la salariée dans l'entreprise à l'issue de son congé maternité ;
- pour le père : à compter du jour de la naissance de son enfant, qu'il prenne ou pas un congé de naissance ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

2. Le point de départ de la période de protection relative de 10 semaines

Le point de départ de la période de protection de dix semaines est reporté **à l'expiration des congés payés éventuellement pris directement après le congé maternité** (incluant éventuellement le congé pathologique) (article L. 1225-4) :

- lorsqu'une salariée prend, **immédiatement à l'issue de son congé maternité**, des congés payés, la période de protection dite « absolue » contre la rupture de son contrat de travail perdure jusqu'à la reprise effective ;
- a contrario, si la salariée **reprend son travail** avant de poser des congés payés, la période de protection relative débute dès la reprise du travail et se décompte pendant la période de congés payés.

Cette disposition codifie une solution retenue par la Cour de cassation depuis 2014 (Cass. Soc., 30 avril 2014, n°13-12321).

A noter que le bénéfice du congé conventionnel de l'article 46 (un mois et demi à plein salaire ou trois mois à demi-salaire) repousse d'autant le début de la période de protection. Ainsi, celle-ci démarre soit immédiatement à l'issue du congé de l'article 46 soit à l'issue des congés payés pris immédiatement à l'issue de ce dernier.