

# CONGES

## A. CONGÉS PAYÉS (L 3141-1 et suivants du code du travail, anciens articles L 223-1 et suivants)

### • Principales règles légales :

#### 1. Le congé principal

Tout salarié ayant travaillé **au moins un mois** chez le même employeur pendant la période de référence, a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif (la durée du congé est arrondi au nombre entier supérieur, quel que soit l'horaire de travail).

##### Les jours ouvrables sont

Tous les jours de la semaine sauf :

- Le dimanche,
- Les jours fériés chômés (le samedi est un jour ouvrable même s'il n'est pas travaillé).

##### Un mois de travail effectif

Equivalences dans l'année :

1 mois = 4 semaines ou 24 jours ouvrables (voir convention collective).

La loi assimile certaines périodes à du travail effectif (ex : congé maternité, congé pour événements familiaux).

##### Période de référence :

1<sup>er</sup> juin (année n-1) au 31 mai (année n).

##### Le décompte du droit

Le 1<sup>er</sup> jour ouvrable décompté est le 1<sup>er</sup> jour où le salarié aurait dû travailler.

**Exemple** pour un salarié travaillant du lundi au vendredi :

Si le salarié part un vendredi soir, le premier samedi n'est pas décompté.

Si le salarié part un mercredi soir, le premier jour décompté est le jeudi et le samedi sera également décompté.

##### Durée ou congé annuel

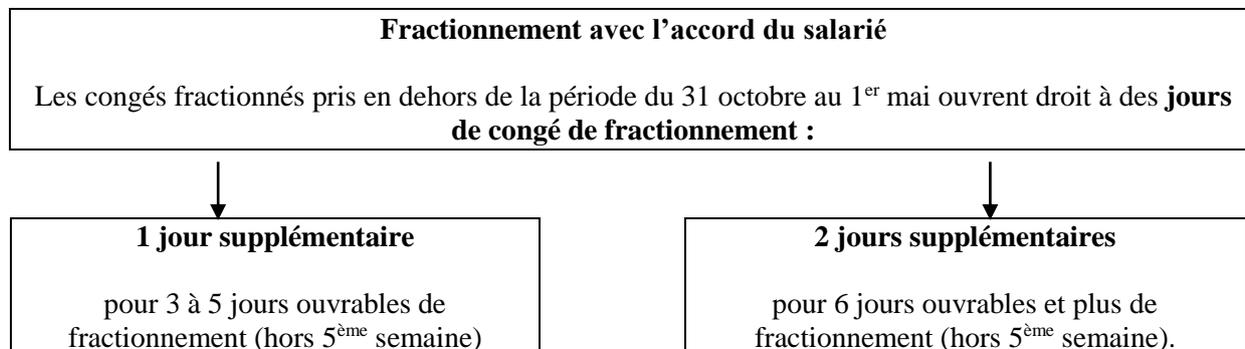
Pour 12 mois de travail effectif  $12 \times 2,5 = 30$  jours ouvrables (ou 5 semaines de congés payés).

(Y compris pour les salariés à temps partiel).

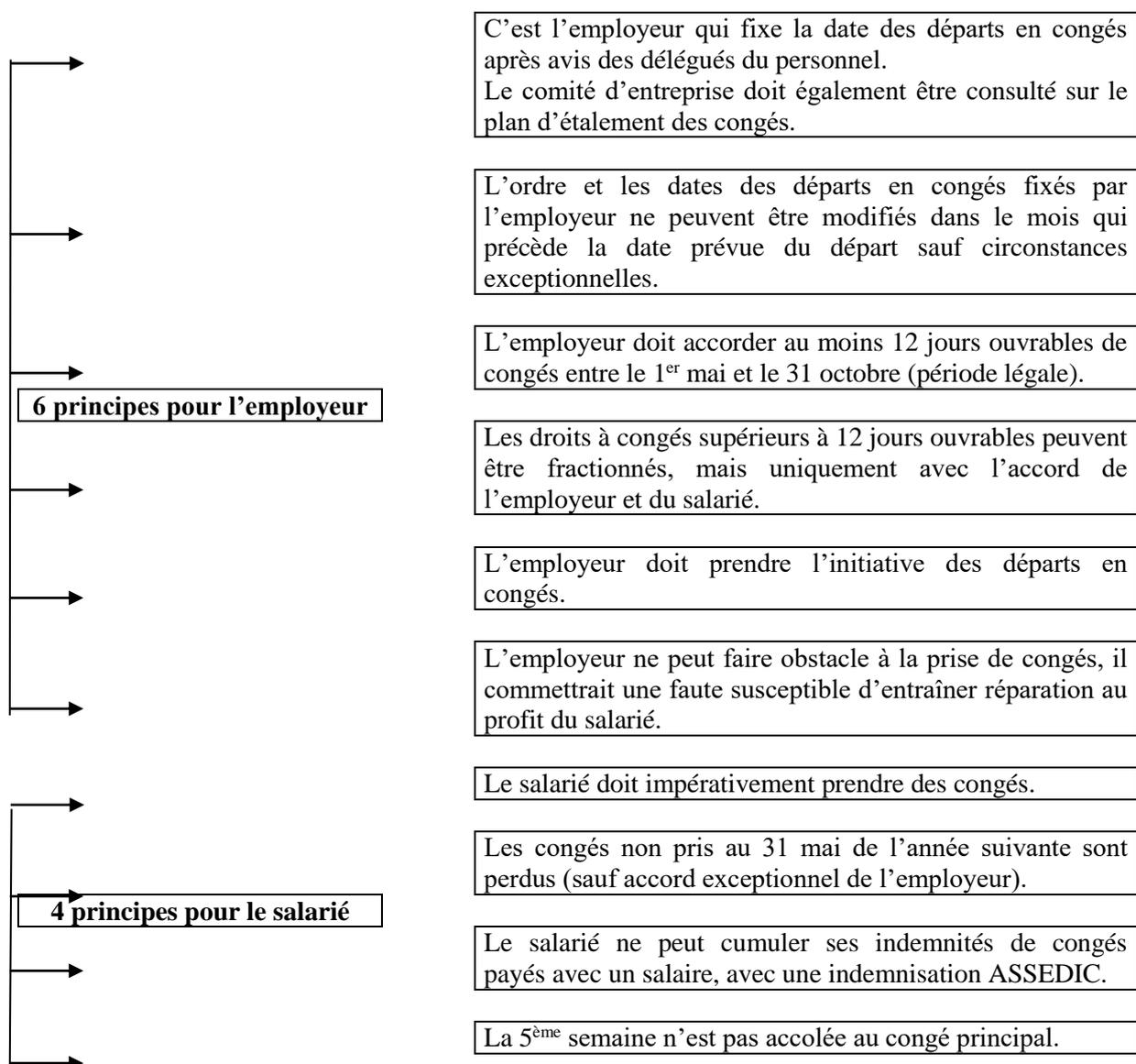
## 2. Les congés de fractionnement :

La période légale de prise de congés payés (les 4 semaines de congés payés hors 5<sup>ème</sup> semaine) est répartie du **1<sup>er</sup> mai au 31 octobre**.

La **5<sup>ème</sup> semaine** doit nécessairement être prise en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre sauf pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières.



## 3. Le départ en congé :



• **Conventions collectives :**

Congés payés	Convention collective des entreprises de prévention et sécurité	Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire	Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs
	<p>Règles particulières en matière de fractionnement :</p> <p>Les salariés qui prennent <b>2 des 4 semaines</b> de leur congé principal en dehors de la période du <b>01/06 au 30/09</b> et des périodes de pointe définies dans le cadre de chaque entreprise, bénéficieront d'une <b>prime d'étalement des vacances</b>.</p> <p>Cette prime de <b>4% de l'indemnité de congés payés</b> perçue pour cette période sera versée aux salariés qui respecteront les dates convenues de départ en congés et de reprise de travail (hors 5<sup>ème</sup> semaine).</p> <p>Règles particulières en matière de congés supplémentaires :</p> <p>Des congés supplémentaires d'ancienneté des agents de maîtrise et cadres sont prévus.</p> <p>Règles particulières pour les salariés des <b>DOM-TOM</b> et salariés de nationalité extra-européenne :</p> <p>Possibilité de prendre, une année sur deux, des congés sans solde accolés à la période normale des congés payés d'une durée maximale égale à la durée de la période de congés.</p>	<p>Pas de disposition particulière.</p> <p><b>La convention collective des entreprises de prévention et sécurité s'applique.</b></p>	<p>Règles particulières en matière de prise des congés :</p> <p>Un congé payé d'une durée minimale de <b>18 jours ouvrables en continu</b> doit être accordé aux salariés au cours d'une période allant du <b>01/06 au 31/10 pour les convoyeurs de fonds</b> et du <b>01/05 au 31/10 pour les autres catégories de personnels</b> (sauf périodes différentes convenues par accord entre les parties).</p> <p>Règles en matière de fractionnement :</p> <p>Les salariés bénéficient de <b>2 jours ouvrables de congés supplémentaires</b> pour la 1<sup>ère</sup> semaine de congés prises en dehors des périodes définies ci-dessus (hors 5<sup>ème</sup> semaine) et 1 jour ouvrable supplémentaire pour chacune des semaines suivantes prises en dehors des mêmes périodes.</p> <p>Ces dispositions ne se cumulent pas avec les dispositions légales en matière de fractionnement.</p>

## B. CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

### • Principales règles légales :

La loi permet au salarié de s'absenter ou de réduire son temps de travail pour faire face à certaines obligations familiales : Naissance, mariage, décès ...

Ces congés et aménagements d'horaires sont prévus par la loi mais peuvent également être prévus par les conventions collectives dans un sens plus favorables.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de la **rémunération**.

Le tableau ci-après récapitule les conditions et durées dans lesquelles le congé est accordé, sur justificatif.

Evènements	Durée du congé	Conditions d'ancienneté
Adoption *	3 jours	Aucune
Décès :	2 jours	Aucune
- conjoint,		
- partenaire d'un pacs,		
- enfant,		
- père, mère,	1 jour	Aucune
- frère, sœur,	1 jour	Aucune
- beaux-parents.	1 jour	Aucune
Mariage :		
- de l'intéressé,	4 jours	Aucune
- d'un enfant.	1 jour	Aucune
Naissance d'un enfant *	3 jours	Aucune

\*: Le droit à congé de naissance est ouvert au père ou à la mère dès lors qu'il (elle) n'a pas déjà bénéficié du congé de maternité (articles L 3142-1 et L 3142-2 : ancien article L.226-1 du Code du travail).

Toutefois, le cumul du congé de naissance et du congé d'adoption et du congé de paternité est possible.

Remarques : Les congés doivent être pris au moment des évènements en cause.

Toutefois, la jurisprudence a précisé que le terme « événement » ne fixe pas dans le temps une date précise mais fixe une date qui doit être raisonnable durant laquelle le jour chômé et rémunéré est accordé.

• **Conventions collectives :**

Congés exceptionnels	Convention collective des entreprises de prévention et sécurité	Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire	Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs
	<p>Des congés exceptionnels <b>supplémentaires</b> pour évènements familiaux sont prévus et sont plus favorables que la loi.</p> <p><b>Mariage :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de l'intéressé : 1 semaine calendaire après 1 an d'ancienneté,</li> <li>- d'un enfant : 2 jours après 1 an d'ancienneté,</li> <li>- du frère ou de la sœur : 1 jour après 1 an d'ancienneté.</li> </ul> <p><b>Naissance ou adoption :</b> 3 jours + congé légal (cumul possible)</p> <p><b>Décès :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- conjoint, enfant : 3 jours après 1 an d'ancienneté</li> <li>- père, mère, père ou mère du conjoint, frère, sœur : 1 jour après 1 an d'ancienneté</li> </ul>	<p>Pas de disposition particulière.</p> <p>Ce sont donc les congés <b>légaux</b> et les congés exceptionnels pour évènements familiaux prévus dans la <b>convention collective des entreprises de prévention et de sécurité</b> qui s'appliquent</p>	<p>Pas de disposition particulière.</p> <p>Ce sont donc les congés <b>légaux</b> exceptionnels pour évènements familiaux qui s'appliquent.</p>

## C. AUTRE CONGÉS LÉGAUX POUR RAISONS FAMILIALES

### • Principales règles légales :

Evènements	Durée du congé	Conditions d'ancienneté
<b>Congé pour enfant malade</b>  (enfant de moins de 16 ans dont le salarié assume la charge effective et permanente).	3 jours par an (5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de 16 ans).  Ce congé n'est pas rémunéré.	Aucune
<b>Congé de paternité</b>	11 jours calendaires consécutifs si un seul enfant est né, 18 jours calendaires en cas de naissance multiple.  A prendre dans un délai de 4 mois à compter de la naissance de l'enfant.	Aucune
<b>Congé de présence parental</b>  Ce congé permet au salarié ayant à sa charge un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave nécessitant la présence d'une personne à ses côtés de bénéficier d'absences journalières de façon continue ou discontinue	310 jours ouvrés maximum (14 mois) sur une période de 3 ans ; absences non rémunérées, mais indemnisées par une prestation familiale, l' <b>allocation journalière de présence parentale</b>	Aucune
<b>Congé de soutien familial</b>  <b>Le salarié qui souhaite s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité peut bénéficier de ce congé.</b>	3 mois renouvelables. Ne peut excéder un an sur l'ensemble de la carrière	2 ans
<b>Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ou congé de solidarité familiale</b> (pour tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs. Ce congé permet au salarié : - de suspendre son contrat de travail ; ou si l'employeur donne son accord, d'exercer son activité à temps partiel.	Durée maximale 3 mois renouvelable une fois.  Toutefois, en cas de décès de la personne accompagnée, ce congé prend fin dans les trois jours qui suivent le décès.	Aucune

Evènements	Durée du congé	Conditions d'ancienneté
<b>Congé parental d'éducation ou travail à temps partiel à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant (entre 16 heures et la durée de travail applicable dans l'établissement réduite d'un 1/5 ème)..</b>	Durée d'un an reconductible pour 2 nouvelles périodes jusqu'au 3 <sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption jusqu'au 3 <sup>ème</sup> anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer si l'enfant a moins de 3 ans, soit au premier anniversaire de l'enfant si l'enfant est âgé de plus de 3 ans et de moins de 16 ans. Possibilité de transformer le congé parental en temps partiel ou inversement.	1 an d'ancienneté à la naissance de l'enfant ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.
<b>Congé en vue d'une adoption</b>  Ce congé permet à tout salarié titulaire de l'agrément en vue d'adoption délivré par la DDASS de bénéficier d'un congé non rémunéré s'il se rend dans les DOM-TOM ou à l'étranger pour adopter un enfant.	Durée maximale de 6 semaines	Aucune

**Attention**, pour l'ensemble de ces autres congés légaux pour raisons familiales, de nombreuses **conditions** sont prévues par la loi et notamment une **information de l'employeur** par lettre recommandée avec accusé de réception avec des **délais de prévenance** éventuels.

• **Conventions collectives :**

Autres Congés pour raisons familiales	Convention collective des entreprises de prévention et sécurité	Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire	Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs
	Un congé exceptionnel <b>supplémentaire</b> pour évènements familiaux sont prévus et sont plus favorables que la loi.  Congé pour enfant malade : - enfant de moins de 12 ans : 4 journées par année civile (rémunérées à 50 % du salaire) après 1 an d'ancienneté si le salarié assume seul la garde de l'enfant.	Pas de disposition particulière.  Ce sont donc les autres congés <b>légaux</b> pour raisons familiales <b>et</b> les autres congés exceptionnels prévus dans la <b>convention collective des entreprises de prévention et de sécurité</b> qui s'appliquent	Pas de disposition particulière.  Ce sont donc les autres congés <b>légaux pour raisons familiales</b> qui s'appliquent.

## D. CONGÉ MATERNITÉ

### • Principales règles légales :

Le contrat de maternité comprend un congé prénatal (avant la naissance) et postnatal (après la naissance).

Le congé ouvre seulement droit aux **indemnités journalières de sécurité sociale** sauf dispositions plus favorables prévues par une convention ou un accord collectif ou par les usages.

Une interdiction absolue de travailler pendant 8 semaines dont 6 semaines post-natales est prévue par la loi.

La durée légale, récapitulée dans le tableau ci-après varie en fonction du nombre d'enfants vivant au foyer et est augmentée en cas de naissances multiples.

**Tableau récapitulatif des durées légales du congé de maternité ou d'adoption**

SITUATION	MATERNITE			ADOPTION
	Période prénatale	Période post-natale	Total	
Naissance unique portant le nombre d'enfant à 1 ou 2	6 semaines	10 semaines	16 semaines	10 semaines
Naissance unique portant le nombre enfant à 3 enfants et plus	8 semaines (1)	18 semaines (1)	26 semaines	18 semaines
Naissances multiples :				
- Jumeaux	12 semaines (2)	22 semaines (2)	34 semaines (2)	22 semaines
- Triplés et plus	24 semaines (2)	22 semaines (2)	46 semaines (2)	22 semaines
Pathologie de la mère	+ 2 semaines	+ 4 semaines		

Remarques :

(1) La mère peut anticiper le point de départ du congé prénatal dans la limite de 2 semaines et le congé postnatal sera réduit d'autant.

(2) La mère peut anticiper le point de départ du congé prénatal dans la limite de 4 semaines et le congé postnatal sera réduit d'autant.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conventions collectives :</b></li> </ul>
--

<b>Congé maternité</b>	<b>Convention collective des entreprises de prévention et sécurité</b>	<b>Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire</b>	<b>Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs</b>
	Après un minimum d'un an de présence dans l'entreprise, un maintien du salaire net sous déduction des IJSS (indemnités journalières de sécurité sociale) par l'employeur est prévu.	Pas de disposition particulière. Ce sont les dispositions de la Convention collective des entreprises de prévention et sécurité qui s'appliquent	Pas de disposition particulière. Ce sont les règles légales qui s'appliquent

## E – JOURS FÉRIÉS

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Principales règles légales :</b></li> </ul>
---

**Jour férié ordinaire :** Les jours fériés ordinaires sont les suivants :

- 1<sup>er</sup> janvier,
- Lundi de Pâques,
- 8 mai,
- Ascension,
- 14 juillet,
- Lundi de Pentecôte,
- 15 août,
- Toussaint,
- 11 novembre,
- Noël.

**Repos des jours fériés :** Celui-ci n'est **légalement obligatoire** que pour les **jeunes de moins de 18 ans** et pour les apprentis.

Toutefois, le repos des jours fériés ordinaires est largement pratiqué par les faits d'usages professionnels ou d'accord ou de convention collective.

Les jours fériés sont alors des **jours chômés**.

Il est interdit de **recupérer** les heures de travail perdues par suite de chômage d'un jour férié.

**1<sup>er</sup> mai :** Le 1<sup>er</sup> mai est le seul jour férié et chômé par tous les travailleurs.

Le **chômage du 1<sup>er</sup> mai** ne doit entraîner **aucune réduction de salaire**.

Il n'est prévu d'exception au chômage du 1<sup>er</sup> mai que pour les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail.

Dans ce cas, les salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai ont droit en plus du salaire correspond au travail effectué à une indemnité égale au montant de ce salaire.

**Rémunération des jours fériés :** A défaut de dispositions plus favorables, l'accord de mensualisation de 1977 prévoit le **paiement** des jours fériés **chômés** pour le personnel mensualisé qui remplit les conditions suivantes :

- **3 mois** d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement,
- **200 heures** de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré (réduites proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire légal applicable à l'entreprise en cas de chômage partiel ou de travail à temps partiel),
- **présence** le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

• **Conventions collectives :**

Jours fériés	Convention collective des entreprises de prévention et sécurité	Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire	Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs
	<p><b>Travail le jour férié :</b></p> <p>En raison de la nature de la profession, des salariés sont amenés à travailler pendant les jours fériés. Ils ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué le jour férié, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité peut être remplacée au choix du salarié par un temps de repos équivalent obligatoirement pris dans le mois suivant.</p> <p><b>Jours fériés non travaillés :</b></p> <p>Le chômage d'un jour férié non travaillé n'entraîne pas une réduction du salaire dans la mesure où ce dernier a accompli :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la journée de travail précédant le jour férié légal <b>et</b>,</li> <li>- la journée de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence accordée</li> </ul>	<p><b>Travail le jour férié :</b></p> <p>Pas de disposition particulière.</p> <p><b>La convention collective des entreprises de prévention et sécurité s'applique</b></p> <p><b>Jours fériés non travaillés :</b></p> <p>Les mêmes dispositions que celles de la Convention collective des entreprises de prévention et sécurité sont prévues.</p>	<p><b>Travail le jour férié :</b></p> <p>Le travail pendant un jour férié ouvre droit, en plus du salaire correspondant à la durée du travail le jour férié considéré, à une indemnité égale au montant de ce salaire sans pouvoir être inférieure à 4 heures de travail par service de demi-journée.</p> <p><b>Jours fériés non travaillés :</b></p> <p>Les mêmes dispositions que celles de la Convention collective des entreprises de prévention et sécurité sont prévues.</p>