

Le temps de travail

1. La durée légale du travail et décompte du temps de travail

1. La durée légale du travail et décompte du temps de travail

Le salarié est soumis à une durée légale de travail de 35 heures par semaine.

Des durées maximales de travail, quotidienne et hebdomadaire sont également imposées.

Le salarié ne doit pas travailler au-delà des durées maximales prévues, sauf dispositions conventionnelles prévues.

Cas général :

La durée légale du travail pour un temps complet est fixée à :

35 heures par semaine

151,67 heures par mois

1 607 heures par an

Cependant, des dispositions conventionnelles ou collectives peuvent prévoir une durée de travail hebdomadaire supérieure ou inférieure à 35 heures.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale (ou conventionnelle) sont considérées comme des heures supplémentaires.

Si la durée de travail est inférieure à la durée légale (ou conventionnelle), le salarié travaille à temps partiel.

1. La durée légale du travail et décompte du temps de travail

Durées maximales du travail :

Durée maximale quotidienne

La durée de travail effectif ne doit pas dépasser la durée maximale de **10 heures** par jour, sauf dérogations. Celles-ci sont accordées dans les cas suivants :

- À la demande de l'employeur, sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail
- En cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité
- Si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou une convention ou un accord de branche) prévoit le dépassement de la durée de 10 heures de travail quotidien.
- En cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, la durée maximale quotidienne de travail est limitée à 12 heures par jour de travail effectif.

Durées maximales hebdomadaires

La durée de travail effectif hebdomadaire ne doit pas dépasser les 2 limites suivantes :

- **48 heures** sur une même semaine
- **44 heures** par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Exemple :

Si un salarié est amené à travailler 48 heures hebdomadaires pendant 6 semaines d'affilée, puis 40 heures les 6 semaines suivantes, il aura travaillé en moyenne 44 heures hebdomadaires sur la période de 12 semaines consécutives. Il ne dépasse donc pas les durées maximales hebdomadaires de travail autorisées.

Par dérogation, la durée maximale sur une semaine peut être augmentée, en cas de circonstances exceptionnelles, jusqu'à 60 heures maximum (sous réserve d'accord de l'inspection du travail).

Le dépassement de la durée moyenne de 44 heures est possible, dans la limite de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives, dans l'un des cas suivants :

- Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou une convention ou un accord de branche) le prévoit
- Absence de convention ou d'accord, après autorisation de l'inspection du travail

1. La durée légale du travail et le décompte

Temps de pause :

Un temps de pause d'au moins **20 minutes** consécutives est accordé au salarié, dès qu'il a travaillé 6 heures consécutives.

La pause est accordée soit immédiatement après 6 heures de travail, soit avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement écoulée.

Un temps de pause supérieur peut être fixé par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement (ou par convention ou accord de branche).

A savoir : le temps du déjeuner, qui s'intercale entre deux périodes de travail effectif, est considéré comme un temps de pause.

1. La durée légale du travail et le décompte des heures de travail

Décompte des heures de travail :

L'employeur peut mettre en place des horaires collectifs de travail s'appliquant à l'ensemble des salariés de l'entreprise.
Un dispositif d'horaires individualisés peut également être proposé au salarié, sous conditions.

Horaires collectifs :

En cas d'horaires collectifs, l'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail, les heures et la durée des repos.
Si l'employeur modifie les horaires de travail, il affiche les changements de durée ou d'horaire de travail au moins 7 jours avant leur mise en place.

Horaires individualisés :

Un dispositif d'horaires individualisés permet au salarié qui en bénéficie de choisir ses horaires de travail. Les salariés ne sont alors pas tenus d'arriver et de quitter leur poste à la même heure.
Cependant, une plage fixe peut être prévue, pendant laquelle chaque salarié doit être présent dans l'entreprise.
Par exemple, un dispositif d'horaires variables peut définir une plage horaire d'heures d'arrivée comprise entre 7h30 et 10h et une plage horaire d'heures de départ comprise entre 15h et 19h.
Tout salarié peut demander à bénéficier d'horaires individualisés. L'employeur peut s'opposer à la demande du salarié.
Si l'employeur accepte la mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés, il consulte pour accord le comité social et économique (CSE).
En l'absence de représentants du personnel, l'inspection du travail doit autoriser la mise en place du dispositif, dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur.
Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque salarié est alors effectué au moyen d'un système de pointage (manuel, automatique ou informatique).

1. La durée légale du travail

Exception 1 : durée légale du travail du cadre dirigeant

Le salarié cadre dirigeant n'est soumis à aucune durée de travail, ni minimale, ni maximale.

Pour être considéré comme cadre dirigeant, le salarié doit cumuler les 3 critères suivants :

- Se voir confier des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps
- Être habilité à prendre des décisions de façon largement autonome
- Percevoir une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement

Exception 2 : durée légale du travail du salarié ou apprenti âgé de moins de 18 ans

C'est un salarié mineur : durées de travail réduites.

La durée de travail effectif ne doit pas dépasser la durée maximale de **10 heures** par jour, sauf dérogations. Celles-ci sont accordées dans les cas suivants :

- À la demande de l'employeur, sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail
- En cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité
- Si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou une convention ou un accord de branche) prévoit le dépassement de la durée de 10 heures de travail quotidien.
- En cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, la durée maximale quotidienne de travail est limitée à 12 heures par jour de travail effectif.

2. Le travail à temps plein et les heures supplémentaires

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine.

À la demande de l'employeur, le salarié peut toutefois travailler au-delà de cette durée légale (ou, dans certains secteurs, de la durée considérée comme équivalente).

Les heures supplémentaires ainsi effectuées ouvrent droit à une majoration de salaire ou, sous certaines conditions, à un repos compensateur de remplacement.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel (ou dans la limite de ce contingent si un accord collectif le prévoit) ouvrent également droit à une contrepartie obligatoire en repos.

À savoir :

Une exonération de cotisations salariales est appliquée au titre des heures supplémentaires (et complémentaires pour les salariés à temps partiel) effectuées à compter du 1er janvier 2019.

Les rémunérations liées à l'accomplissement de ces heures supplémentaires et complémentaires sont également exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 € par salarié et par an ; cette limite annuelle est égale à 7 500 € lorsque ces rémunérations, versées à raison des heures supplémentaires (et complémentaires pour les salariés à temps partiel) réalisées pendant la période d'état d'urgence sanitaire (soit entre le 16 mars 2020 et le 10 juillet 2020), entraînent le dépassement de la limite annuelle de 5 000 euros.

2. Le travail à temps plein et les heures supplémentaires

Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ?

Constitue une heure supplémentaire toute heure accomplie au delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente. Ces heures ouvrent droit à une contrepartie. Ces dispositions sont d'ordre public.

- Les heures supplémentaires sont celles effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite.
- Ce principe ne figure pas dans le code du travail ; il résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation (pour un exemple, voir l'arrêt de la Cour de cassation du 30 mars 1994)
- En matière de durée du travail, il convient de distinguer les domaines relevant de l'ordre public, c'est-à-dire ceux pour lesquels le législateur fixe des règles auxquelles il n'est pas possible de déroger, et ceux pour lesquels les règles pourront être fixées par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.
- Des dispositions dites « supplétives » sont prévues et s'appliquent en cas d'absence de convention ou d'accord collectif fixant ces règles.

2. Le travail à temps plein et les heures supplémentaires

Quel est le cadre de décompte des heures supplémentaires ?

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine. Cette disposition est d'ordre public.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche peut fixer une période de 7 jours consécutifs constituant la semaine.

A défaut d'accord, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

D'une semaine à l'autre, l'activité de l'entreprise peut être irrégulière, du fait de son caractère saisonnier, de la fluctuation des commandes...

Pour adapter le rythme de travail des salariés à celui de l'activité, l'entreprise peut répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et, sous réserve qu'un accord de branche l'autorise, au plus égale à trois ans.

La mise en place d'un tel dispositif aura des conséquences sur le décompte des heures supplémentaires.

2. Le travail à temps plein et les heures supplémentaires

Quelles sont les règles applicables au contingent d'heures supplémentaires ?

Le contingent annuel d'heures supplémentaires constitue une limite au-delà de laquelle les obligations mises à la charge des employeurs sont accrues :

- d'une part, toute heure supplémentaire effectuée au-delà de ce contingent devra donner lieu à une contrepartie obligatoire en repos ;
- d'autre part, l'employeur devra consulter les représentants du personnel avant de faire effectuer aux salariés des heures supplémentaires au-delà de ce contingent.

Ne sont concernés par les dispositions relatives au contingent d'heures supplémentaires, ni les salariés ayant conclu une convention de forfait en heures sur l'année, ceux ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, ni les cadres dirigeants visés à l'article L. 3111-2 du Code du travail.

Sont considérés comme « cadres dirigeants » les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. Ces critères sont cumulatifs et impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise (arrêt de la Cour de cassation du 26 novembre 2013).

2. Le travail à temps plein et les heures supplémentaires

Quelles sont les règles applicables au contingent d'heures supplémentaires ?

Modalités de fixation

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. A défaut d'accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par salarié.

Décompte des heures prises en compte

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au delà de la durée légale.

Les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent mentionné à l'article L. 3121-28 du code du travail et celles accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 du code du travail ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Il en va de même des heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de sept heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel ; toutefois, lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, s'il s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et donnent lieu à rémunération supplémentaire.

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public.

2. Le travail à temps plein et les heures supplémentaires

Quelles sont les règles applicables au contingent d'heures supplémentaires ?

Régime des heures supplémentaires effectuées dans ou hors contingent

La convention ou l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche qui définit le contingent annuel d'heures supplémentaires fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà de ce contingent.

S'agissant des représentants du personnel, les dispositions suivantes sont applicables :

- les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité social et économique (CSE),
- les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis (et non pas simple information) du comité social et économique (CSE).

A défaut d'accord, les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation du comité social et économique

Quelles sont les limites à l'accomplissement d'heures supplémentaires ?

L'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites maximales fixées par la loi.

3. Le travail à temps partiel et les heures complémentaires

Tout salarié peut être amené à travailler à temps partiel, c'est-à-dire pendant une durée inférieure à la durée de travail d'un salarié à temps plein.

Dans ce cas, le salarié à temps partiel est tenu de travailler pendant une durée minimale (sauf exceptions). Celle-ci est précisée dans le contrat de travail.

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires, dans certaines limites. Les heures complémentaires font l'objet d'une majoration de salaire.

3. Le travail à temps partiel et les heures complémentaires

De quoi s'agit-il ?

Le travail à temps partiel correspond à un travail dont la durée est nécessairement inférieure à la durée de travail prévue pour le salarié à temps plein.

Elle doit donc être inférieure aux limites suivantes :

- Durée légale hebdomadaire : 35 heures
- Durée légale mensuelle : 151,67 heures
- Durée légale annuelle : 1 607 heures

Attention : une convention collective ou un accord collectif peut prévoir une durée de travail inférieure pour le temps plein (32 heures par semaine, par exemple). Dans ce cas, le salarié qui travaille moins que cette durée travaille à temps partiel.

Qui est concerné ?

Tout salarié en CDD ou en CDI peut travailler à temps partiel.

Demande

Le travail à temps partiel peut être demandé par l'employeur ou le salarié.

3. Le travail à temps partiel et les heures complémentaires

Contrat de travail

Le salarié qui travaille à temps partiel doit **signer un contrat de travail écrit**.

Ce contrat mentionne tous les éléments suivants :

- Qualification du salarié
- Rémunération
- Durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue
- Répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf si la répartition des horaires de travail est prévue, par convention ou accord, sur une période supérieure à la semaine)
- Limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires
- Mode de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée
- Cas dans lesquels la répartition de la durée du travail peut être modifiée et nature de cette modification.

Tout avenant au contrat doit également faire l'objet d'un écrit. **En l'absence d'écrit, le contrat est présumé être à temps plein.**

3. Le travail à temps partiel et les heures complémentaires

Durée du travail

Le salarié à temps partiel doit respecter une durée minimale de travail.

Cette durée est fixée par convention ou accord de branche étendu. En l'absence de convention ou d'accord, la durée minimale de travail est fixée à :

- Soit 24 heures par semaine (ou la durée mensuelle équivalente, soit 104 heures)
- Soit, en cas de répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, 104 heures par mois

Toutefois, la convention collective ou l'accord collectif peut prévoir une durée minimale inférieure à 24 heures par semaine.

La convention ou l'accord doit alors déterminer :

- les garanties prévoyant la mise en œuvre d'horaires réguliers
- les garanties permettant au salarié de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine
- les conditions selon lesquelles les horaires de travail des salariés sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes

3. Le travail à temps partiel et les heures complémentaires

Durée du travail - DEROGATIONS -

Des dérogations à cette durée minimale sont prévues également dans les cas suivants :

1. Cas Général - depuis le 01/07/2014 - :

Le salarié qui a signé son contrat de travail à temps partiel (CDI ou CDD) doit respecter une durée minimale de travail d'**au moins 24 heures par semaine**.

2. Cas Général - avant le 01/07/2014 - :

Le salarié qui a signé son contrat de travail à temps partiel avant le 1er juillet 2014 (CDI ou CDD) ne doit pas respecter une durée minimale de travail.

3. Dérogation demandée par le salarié

3.1 Dérogation pour contraintes personnelles :

Une durée minimale inférieure à la durée applicable dans l'entreprise peut être fixée, à la demande du salarié.

La demande du salarié doit être écrite et motivée, c'est-à-dire en raison de contraintes personnelles (raisons de santé ou familiales, notamment).

3.2 Dérogation pour cumul d'activités :

Une durée minimale inférieure à la durée applicable dans l'entreprise peut être fixée, à la demande du salarié, pour lui permettre de cumuler plusieurs activités.

Le salarié peut ainsi atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale de travail.

La demande du salarié doit être écrite et motivée, c'est-à-dire en raison de contraintes personnelles (raisons de santé ou familiales, notamment).

3.3 Dérogation demandée au salarié qui a un statut d'étudiant de moins de 26 ans :

Le salarié a droit, s'il le demande, de bénéficier d'une durée minimale inférieure à la durée applicable dans l'entreprise pour lui permettre de poursuivre ses études.

Le salarié doit alors en faire la demande auprès de son employeur.

3. Le travail à temps partiel et les heures complémentaires

Durée du travail - DEROGATIONS -

4.1 Dérogation lors d'un CDD d'une durée maximale de 7 jours

Le salarié n'a pas à respecter une durée minimale de travail.

4.2 Dérogation lors d'un CDD pour remplacement d'un salarié absent

En cas de signature d'un CDD ou d'un contrat temporaire justifié par le remplacement d'un salarié, le salarié n'a pas à respecter une durée minimale de travail.

5. Dérogation lorsqu'on est salarié d'un particulier employeur

Le salarié employé directement par un particulier n'a pas à respecter une durée minimale de travail.

3. Le travail à temps partiel et les heures complémentaires

Rémunération

La rémunération du salarié à temps partiel est calculée au prorata de sa durée du travail (sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables). Elle est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise. La rémunération peut être lissée, ce qui permet d'assurer une rémunération fixe et régulière aux salariés dont l'horaire varie au cours de l'année.

3. Le travail à temps partiel et les heures complémentaires

Les heures complémentaires

Tout salarié à temps partiel peut être amené à travailler au-delà de la durée de travail prévue au contrat. Dans ce cas, le salarié effectue des heures complémentaires.

Nombre d'heures

Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Par exemple, si le contrat prévoit une durée de travail de 30 heures hebdomadaires, le salarié peut effectuer 3 heures complémentaires au maximum.

Toutefois, elle peut être portée à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle par convention ou accord d'entreprise.

Les heures complémentaires ne doivent pas porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale (ou de la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise, si elle est inférieure).

Rémunération des heures complémentaires

Toute heure complémentaire accomplie donne lieu à une majoration de salaire.

Le taux de majoration d'une heure complémentaire peut être fixé par convention ou accord de branche étendu, sans être inférieur à 10%.

En l'absence de convention ou d'accord, le taux de majoration est fixé à :

- 10% pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite de 1/10e de la durée de travail fixé dans le contrat
- 25% pour chaque heure accomplie au-delà de 1/10e (et dans la limite de 1/3)

Droit au refus du salarié

Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires :

- s'il est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues
- ou si les heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail

Le refus du salarié pour l'un de ces motifs ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Par contre, le salarié ne peut pas refuser d'effectuer les heures complémentaires s'il est informé au moins 3 jours avant et que les heures sont effectuées dans les limites prévues au contrat.

Dans ce cas, le refus du salarié constitue une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied...) ou, en fonction des circonstances, un licenciement pour faute.

2. Le travail effectif

Définition du travail effectif

Article L. 3121-1 du Code du Travail définit le travail effectif :

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

Définition du temps de pause

Règles applicables

Définition

Durant son temps de travail effectif, le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives.
Durant ce temps de travail, il ne peut pas interrompre son activité professionnelle pour s'occuper de ses activités personnelles.
Le temps de pause est un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail.

Exemple :

Le salarié peut librement vaquer à ses occupations personnelles sans avoir à respecter les directives de son employeur (pour téléphoner, prendre un café, fumer une cigarette).
Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir une rémunération du temps de pause lorsque celui-ci n'est pas reconnu comme du temps de travail effectif.

Durée du temps de pause

Pour le salarié majeur :

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié doit bénéficier d'un temps de pause d'au moins **20 minutes** consécutives.

La pause est accordée :

- Soit immédiatement après 6 heures de travail
- Soit avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement effectuée

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un temps de pause supérieur.

Durée du temps de pause

Pour le salarié mineur :

Le salarié de moins de 18 ans doit bénéficier d'un temps de pause d'au moins **30 minutes** consécutives après une période de travail continue de 4 heures 30.

La pause est accordée :

- Soit immédiatement après 4 heures 30 de travail
- Soit avant que cette durée de 4 heures 30 ne soit entièrement effectuée

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un temps de pause supérieur.

Définition du temps de pause

Règles applicables

Rémunération

Pendant le temps de pause, le salarié n'est pas sous la direction de son employeur.

La pause n'est en principe pas rémunérée, puisqu'elle n'est pas comptée comme un temps de travail effectif.

Le temps de pause doit être rémunéré dès lors qu'il remplit les conditions du temps de travail effectif.

Exemple :

Lorsque l'employeur demande à un salarié de surveiller le téléphone pendant son temps de pause. Dans cette hypothèse, le salaire est maintenu et le temps de pause est pris en compte dans le calcul de la rémunération.

Des dispositions conventionnelles plus avantageuses peuvent s'appliquer

Sanctions

Une tolérance existe concernant les temps de pause au travail dès lors que le salarié prend des temps de pause de manière raisonnable.

En pratique, un employeur peut sanctionner des abus par un simple blâme, une mise à pied disciplinaire voire un licenciement pour faute.

Le salarié qui estime que l'employeur ne respecte pas les temps de pause peut alerter l'inspection du travail et saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Le temps de restauration

Définition

La réglementation ne prévoit aucune obligation spécifique concernant la pause méridienne.

Toutefois, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié doit bénéficier d'un temps de pause d'au moins 20 minutes consécutives.

L'employeur met à disposition un local pour se restaurer.

La pause déjeuner n'est en principe pas rémunérée puisqu'elle ne constitue pas un temps de travail effectif.

Des dispositions conventionnelles peuvent définir une durée minimale de pause déjeuner.

Covid 19 : local ou emplacement de restauration

Entre le 15 février et le 1er décembre 2021, l'employeur peut organiser la prise des repas en dehors des locaux de restauration.

Pour respecter les règles de distanciation physique entre salariés, ces emplacements peuvent être situés à l'intérieur des locaux de travail (bureaux, ateliers par exemple).

Ils doivent permettre de se restaurer dans des conditions préservant la santé et la sécurité des salariés, ce qui exclut les locaux d'emploi ou stockage de produits dangereux.

C'est ce que prévoit le décret n°2021-156 du 13 février 2021 .

Définition du temps d'habillage et de déshabillage

Le temps d'habillage et de déshabillage du salarié (tenue de travail) est-il pris en compte ?

Oui, si 2 conditions cumulatives sont respectées :

1. Si le port d'une tenue de travail par le salarié est imposé par la loi ou des dispositions conventionnelles ou le règlement intérieur ou le contrat de travail.
2. Et si l'habillage et le déshabillage sont réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail (qui peut être distinct de l'enceinte de l'entreprise, comme par exemple en cas de travail sur un chantier).

Si c'est le cas, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement prévoit :

- Soit d'accorder des contreparties (sous forme de repos ou sous forme financière) aux temps d'habillage et de déshabillage.
- Soit d'assimiler ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif.

En l'absence d'accord ou convention applicable, c'est le contrat de travail qui fixe ce choix.

Si la tenue de travail est imposée à cause des risques encourus par le salarié, c'est à l'employeur de fournir la tenue au salarié.

Exemple :

Si un électricien est obligé de porter une combinaison de travail spécifique pour se préserver des décharges électrostatiques, c'est à son employeur de la lui fournir.

L'entretien de la tenue de travail est à la charge de l'employeur.

Se référer à l'article L. 3121-3 du Code du travail

Le temps de restauration

Obligation d'accorder une pause

Durant son temps de travail, le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Toutefois, l'employeur doit accorder au salarié un temps de pause à l'occasion du déjeuner.

La pause méridienne du déjeuner correspond traditionnellement au temps de repas du midi.

Durée

Cas général

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié doit bénéficier d'un temps de pause d'au moins **20 minutes** consécutives.

La pause est accordée soit immédiatement après 6 heures de travail, soit avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement écoulée.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un temps de pause supérieur.

La pause déjeuner fait partie du temps de pause légal. La loi ne prévoit pas de pause déjeuner. La période de restauration doit être prise sur le temps de pause quotidien.

L'employeur est donc en droit de n'accorder que 20 minutes de pause restauration par jour.

Dans la pratique, une coupure plus longue est généralement d'usage (45 minutes minimales de pause déjeuner par exemple).

Le salarié peut être contraint de rester sur son lieu de travail pendant sa pause déjeuner.

Durée

Le salarié de moins de 18 ans

Le salarié de moins de 18 ans doit bénéficier d'un temps de pause d'au moins **30 minutes** consécutives après une période de travail ininterrompue de 4 heures 30.

La pause déjeuner fait partie du temps de pause légal. La loi ne prévoit pas de pause déjeuner. La période de restauration doit être prise sur le temps de pause quotidien.

L'employeur est donc en droit de n'accorder que 20 minutes de pause restauration par jour.

Dans la pratique, une coupure plus longue est généralement d'usage (45 minutes minimales de pause déjeuner par exemple).

Le salarié peut être contraint de rester sur son lieu de travail pendant sa pause déjeuner.

Le temps de restauration

Lieu de la pause déjeuner : principe

Il est en principe interdit au salarié de prendre un repas dans un local affecté au travail.

Selon le nombre de salariés souhaitant prendre leur pause déjeuner dans l'entreprise, un local affecté à la restauration peut être mis en place.

Lieu de la pause déjeuner lorsqu'il y a moins de 50 salariés

L'employeur met à disposition des salariés un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

Lieu de la pause déjeuner à partir de 50 salariés

L'employeur, après avis du comité social et économique (CSE), met à disposition des salariés un local de restauration.

Ce local doit être équipé des éléments suivants :

- Moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons
- Installation permettant de réchauffer les plats
- Robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour 10 personnes
- Chaises et tables en nombre suffisant

Après chaque repas, l'employeur doit faire nettoyer le local de restauration et ses équipements.

Attention : jusqu'alors fixé à 25 salariés, le seuil à partir duquel un local de restauration doit être mis à disposition est désormais fixé à 50 salariés depuis le 1er janvier 2020.

Les entreprises de 25 salariés qui disposaient d'un local avant cette date ont l'obligation de le conserver jusqu'au 31 décembre 2024.

Le temps de restauration

Rémunération

Pendant le temps de pause, le salarié ne se trouve pas sous la direction de son employeur.

La pause n'est en principe pas rémunérée, puisqu'elle n'est pas comptée comme un temps de travail effectif.

En revanche, le temps de pause doit être rémunéré dès lors qu'il remplit les conditions du temps de travail effectif.

C'est notamment le cas lorsque le salarié accomplit une directive de son employeur pendant son temps de pause.

Exemple : lorsque l'employeur qui attend un appel demande à un salarié de surveiller le téléphone pendant son temps de pause.

Dans cette hypothèse, le salaire est maintenu et le temps de pause est pris en compte dans le calcul de la rémunération.

Des dispositions conventionnelles plus avantageuses peuvent s'appliquer.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou sinon une convention ou un accord de branche peut prévoir que le temps de pause sera systématiquement rémunéré.

En l'absence d'accord, le régime du temps de pause applicable peut être mentionné dans le contrat de travail.

Le temps de restauration

En cas d'accident lors de la pause déjeuner

Dans l'entreprise :

Un accident survenu pendant une pause prise sur le lieu de travail est considéré comme un accident de travail.

Cette disposition s'applique également lorsque l'accident a lieu dans le local mis à disposition des salariés pour se restaurer.

A l'extérieur :

Si le salarié se blesse sur la route entre le lieu de travail et le restaurant où il déjeune habituellement, il sera considéré comme ayant été victime d'un accident de trajet.

Le temps de déplacement dans l'entreprise

La Cour de cassation considère que le temps de trajet effectué par un salarié dans les locaux de l'entreprise notamment entre le vestiaire et le lieu de pointage ou entre la porte d'entrée de l'entreprise et le poste de travail n'est pas un temps de déplacement professionnel au sens de l'article L 3121-4 du code du travail.

Si ces trajets ne peuvent être assimilés à des temps de déplacement professionnel, ils peuvent recevoir la qualification de temps de travail effectif dès lors qu'ils remplissent les conditions fixées par l'article L 3121-1 du code du travail : « la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Les juges qui constatent que le temps de déplacement en costume entre le vestiaire et le lieu de pointage est la conséquence de l'organisation imposée par l'employeur et que durant ce trajet, les salariés peuvent recevoir des directives de ce dernier, ce dont il résulte qu'ils ne peuvent librement vaquer à des occupations personnelles, doivent qualifier ce temps de trajet comme du temps de travail effectif (Cass. soc., 4-11-09, n°07-44690).

Constitue également un temps de travail effectif, le trajet effectué entre le vestiaire et le lieu de pointage dès lors que ce trajet s'effectue dans des zones ouvertes au public qui peut solliciter les salariés identifiables à leur costume et leur badge ou en présence du supérieur hiérarchique et dans la mesure où, durant ce trajet, les salariés ne peuvent ni manger, ni fumer (Cass. soc., 13-01-09, n°07-40638).

Mais le seul fait que le salarié soit astreint au port d'une tenue de travail ne permet pas de considérer qu'un temps de déplacement au sein de l'entreprise constitue un temps de travail effectif dès lors que le salarié demeure libre de vaquer à des occupations personnelles et n'est soumis à aucune directive de l'employeur (Cass. soc., 31-10-07, n°06-13232).

Ne constitue pas non plus un temps de travail effectif, le temps de déplacement entre l'entrée de l'entreprise et la pointeuse dès lors qu'il n'est pas établi que le salarié se trouvait à la disposition de son employeur avant de pointer dans le bâtiment où il exerçait son activité, peu important qu'il soit tenu de porter un dosimètre (instrument destiné à mesurer la dose radioactive) dans l'enceinte de l'entreprise, ce port étant en l'espèce motivé par des impératifs d'hygiène et de sécurité et était applicable, en vertu du règlement intérieur, à toute personne pénétrant sur le site (Cass. soc., 7-6-06, n°04-43456).

Pareillement, la circonstance que le salarié soit astreint de se déplacer vers son lieu de travail, à l'intérieur de l'enceinte sécurisée de l'infrastructure aéroportuaire, au moyen d'une navette, ne permet pas de considérer que ce temps de déplacement constitue un temps de travail effectif (Cass. soc., 9-5-19, n°17-20740)

Le temps de trajet domicile-travail

Le temps de trajet du salarié donne-t-il droit à des heures supplémentaires ?

Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Aucune compensation salariale n'est imposée à l'employeur (sauf, dans certains cas, remboursement partiel des frais de transport domicile-travail).

Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ne peut pas donc obliger l'employeur à verser au salarié des heures supplémentaires.

Cependant, à l'occasion d'un déplacement professionnel, le temps de trajet peut dépasser le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Ce dépassement peut se produire, par exemple, en cas de :

- Réunion dans un autre établissement de l'entreprise
- Rencontre avec un client sur un lieu différent du lieu de travail habituel

Si c'est le cas, une contrepartie pour le salarié doit être prévue soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Le contenu de cette contrepartie est fixé par convention ou accord d'entreprise.

En l'absence de convention ou d'accord, il est fixé directement par l'employeur (après consultation du comité social et économique (CSE) ou des délégués du personnel, s'ils existent).

Le temps d'astreinte

Définition

L'astreinte correspond à une période pendant laquelle le salarié doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Le salarié d'astreinte n'a pas l'obligation d'être sur son lieu de travail et ou à la disposition permanente et immédiate de l'employeur. Les astreintes sont mises en place sous conditions. Des compensations sont prévues pour les salariés concernés.

Conditions de mise en place

Les astreintes peuvent être fixées par dispositions conventionnelles. En l'absence de convention ou d'accord, elles sont fixées par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE) et information de l'inspection du travail.

Attention : le contrat de travail peut mentionner l'astreinte, mais l'employeur ne pourra pas l'imposer à un salarié simplement parce que cette possibilité figure dans le contrat de travail

Organisation des astreintes

Le programme individuel des astreintes est communiqué à chaque salarié concerné dans un délai raisonnable. Ce délai est prévu par la convention ou l'accord d'entreprise. En l'absence de délai prévu, l'employeur doit informer le salarié 15 jours à l'avance de la mise en d'astreintes. Toutefois, le délai peut être abaissé en cas de circonstances exceptionnelles, à condition d'avertir le salarié au moins 1 jour franc à l'avance.

Le temps d'astreinte

Situation du salarié pendant l'astreinte

Pendant l'astreinte, le salarié n'est pas sur son lieu de travail, ni à la disposition permanente et immédiate de l'employeur.

Toutefois, le salarié en astreinte doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Durant l'astreinte, le salarié n'a pas l'obligation d'être à son domicile ou à proximité. Il lui suffit, par exemple, de pouvoir être joint par téléphone.

Compensations

Les astreintes effectuées par le salarié donnent lieu à des compensations soit financières, soit sous forme de repos.

Les conditions sont prévues dans la convention ou l'accord d'entreprise

En l'absence de convention ou d'accord, l'employeur fixe les conditions de compensation.

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié un document précisant le nombre d'heures d'astreinte effectuées et la compensation correspondante.

Conséquences sur la durée du travail

En cas d'intervention du salarié pendant une période d'astreinte, la durée de l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif.

La période d'astreinte est prise en compte pour calculer la durée minimale du repos quotidien et du repos hebdomadaire, sauf durant les périodes d'intervention.

Le temps d'équivalence

Définition

Une durée de travail supérieure à la durée légale peut être mise en place dans certaines professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction.

Ce mode spécifique de détermination du temps de travail est appelé régime d'équivalence.

La mise en place d'un régime d'heures d'équivalence a des conséquences sur la durée hebdomadaire de travail et la rémunération du salarié.

De quoi s'agit-il?

Le régime d'équivalence constitue un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif.

Il vise à prévoir la rémunération de certaines professions comportant des périodes d'inaction durant les heures de travail.

En conséquence, une durée de travail du salarié supérieure à la durée légale est alors considérée comme équivalente à la durée légale.

Attention : le dispositif est prévu pour le salarié dont la présence sur son lieu de travail est nécessaire y compris pendant la période durant laquelle il est inactif.

Il ne doit pas être confondu avec l'astreinte qui oblige le salarié à demeurer à son domicile ou à proximité.

Le temps d'équivalence

Qui est concerné ?

Les heures d'équivalence s'appliquent uniquement à certains salariés.

Ce sont des salariés occupant des postes comportant des périodes d'inaction durant les heures de travail dans les secteurs suivants :

- Hospitalisation privée et médico-social à caractère commercial (surveillants, infirmiers diplômés d'État, aides-soignants certifiés et gardes-malades dont le poste couvre
- une période de travail comprise entre 18h et 8h)
- Transport routier de marchandises (personnels roulants)
- Tourisme social et familial (personnel d'encadrement des mineurs, accompagnateurs de groupes et guides accompagnateurs exerçant à temps complet dans le secteur du tourisme social et familial)
- Commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (personnel de vente occupé à temps complet)
- Autres secteurs déterminés par convention collective ou accord de branche étendu

Attention : le régime d'heures d'équivalence ne s'applique pas en cas de périodes d'inaction.

Durée du travail

Lorsque des durées d'équivalences sont instituées, la durée du travail du salarié est fixée soit par convention ou accord de branche étendu, soit par un décret.

La durée légale hebdomadaire du salarié soumis à un régime d'équivalence est nécessairement plus élevée que la durée légale de 35 heures.

Toutefois, le salarié peut être amené à travailler au-delà de la durée hebdomadaire fixée par le régime d'équivalence.

Dans ce cas, ces heures sont considérées comme des heures supplémentaires.

Exemple :

Si un régime d'équivalence fixe la durée du travail hebdomadaire à 38 heures, le décompte des heures supplémentaires débute à partir de la 39e heure.

Rémunération

La rémunération du salarié doit prendre en compte la rémunération des périodes d'inaction.

Elle est fixée soit par convention ou accord de branche étendu, soit par un décret.

Lorsque le salarié effectue des heures supplémentaires, celles-ci sont rémunérées.

3. Le repos

Le repos minimal quotidien

Tout salarié doit bénéficier d'une période de repos quotidien entre 2 journées de travail. La durée légale de repos est d'au moins 11 heures consécutives.

Cependant, des dérogations à cette durée peuvent être fixées par convention ou accord. Les salariés de moins de 18 ans bénéficient d'une durée de repos plus élevée.

Le repos quotidien du salarié majeur

Bénéficiaires

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien minimal entre 2 journées de travail.

Durée légale

Cas général

Le repos quotidien est d'au moins 11 heures consécutives entre 2 journées de travail

Cadres dirigeants

Aucune durée légale minimale n'est imposée aux cadres dirigeants.

Dérogations à la durée légale du salarié majeur

Activités spécifiques

Certaines activités permettent de ne pas appliquer la durée du repos quotidien de 11 heures.

C'est le cas des activités suivantes :

- Activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail ou entre différents lieux de travail du salarié
- Garde et de surveillance et de permanence caractérisées par la protection des biens et des personnes
- Activités nécessitant d'assurer la continuité du service ou de la production
- Manutention ou exploitation concourant à l'exécution de prestations de transport
- Activités s'exerçant par périodes de travail fractionnées dans la journée

La durée minimale de repos est alors fixée par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Toutefois, la durée de travail ne peut pas être supérieure à 9 heures consécutives.

La non-application de la durée légale du travail est possible à condition d'accorder au salarié une période de repos au moins équivalente.

Dérogations à la durée légale du salarié majeur

Surcroît d'activité

En cas de surcroît d'activité, une convention ou un accord d'entreprise peut prévoir une réduction de la durée du repos quotidien.

Toutefois, la durée du repos quotidien ne doit pas être inférieure à 9 heures consécutives.

En l'absence de convention ou d'accord, l'employeur peut ne pas appliquer la durée légale de repos quotidien, après autorisation de l'inspecteur du travail.

La dérogation à la durée légale est possible à condition d'accorder au salarié une période de repos au moins équivalente.

Travaux urgents

L'employeur peut ne pas appliquer la durée de repos quotidien lorsque les travaux urgents suivants doivent être effectués sans attendre :

- Mesures de sauvetage
- Prévention d'accidents imminents
- Réparation d'accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments

L'employeur reste tenu d'en informer l'inspecteur du travail.

La dérogation à la durée légale est possible à condition d'accorder au salarié une période de repos au moins équivalente.

Le repos minimal quotidien

Le repos quotidien du salarié mineur

Lorsque le salarié a moins de 16 ans

La durée minimale du repos quotidien ne peut pas être inférieure à 14 heures consécutives.

A noter : il est interdit de faire travailler un jeune de moins de 16 ans **entre 20 h et 6 h**.

Cependant, des dérogations existent pour certains secteurs d'activité ou dans des situations d'urgence.

Lorsque le salarié a entre 16 et 18 ans

La durée minimale du repos quotidien ne peut pas être inférieure à 12 heures consécutives

A noter : il est interdit de faire travailler un jeune âgé de 16 à 18 ans **entre 22 h et 6 h**.

Cependant, des dérogations existent pour certains secteurs d'activité ou dans des situations d'urgence.

4. Le travail de nuit

Le travail de nuit

Le travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise.

Il doit être exceptionnel.

La période de travail de nuit est d'une durée de 9 heures minimum. Dans certains secteurs (la presse par exemple) cette période est d'une durée de 7 heures.

Au-delà d'une certaine fréquence, le salarié est considéré comme travailleur de nuit et bénéficie de droits particuliers.

Lorsque le salarié dépend d'une convention collective

Définition du travail de nuit

La période de travail de nuit est définie par accord collectif. Cette période est différente dans certains secteurs d'activité.

Cas général

Votre accord collectif définit la période de travail de nuit.

Cette période est de 9 heures de suite. Elle comprend l'intervalle entre minuit et 5 heures.

Cette période commence au plus tôt à 21 heures et se termine au plus tard à 7 heures.

Secteur de la presse

Dans le secteur des activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, la période de travail de nuit est de 7 heures de suite ou plus.

Elle comprend l'intervalle entre minuit et 5 heures.

Secteur radio, télévision, cinéma

La période de travail de nuit est de 7 heures de suite ou plus. Elle comprend l'intervalle entre minuit et 5 heures.

Secteur du spectacle vivant ou discothèques

La période de travail de nuit est de 7 heures de suite ou plus. Elle comprend l'intervalle entre minuit et 5 heures.

Secteur des commerces de détail dans les zones touristiques internationales (ZTI)

- Si le travail de nuit débute avant 22 heures

Dans les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales (ZTI), la période de travail de nuit est de 9 heures de suite ou plus.

Elle comprend l'intervalle entre minuit et 7 heures.

- Si le travail de nuit débute après 22 heures

Dans les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales (ZTI), la période de travail de nuit peut être inférieure à 9 heures.

Elle est d'au moins 7 heures consécutives. Elle comprend l'intervalle entre minuit et 7 heures.

Qui est considéré comme travailleur de nuit?

La convention collective définit les salariés concernés.

Elle précise les points suivants :

- Fréquence et nombre d'heures de travail de nuit
- Par exemple : salarié qui accomplit 2 fois par semaine, 2 heures de travail sur la plage horaire de nuit
- Nombre minimal d'heures de travail de nuit ainsi que la période de référence
- Exemple : salarié qui accomplit 200 heures de travail sur la plage horaire de nuit du 1er janvier au 31 décembre

A savoir : le travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans est interdit.

Dans certains secteurs (boulangerie par exemple), des dérogations à cette interdiction peuvent être données par l'inspecteur du travail.

Durée du travail de nuit

Durée quotidienne

L'accord collectif définit la durée maximale quotidienne du travail de nuit.

En l'absence de précisions dans l'accord, la durée quotidienne de travail de nuit ne peut pas dépasser 8 heures de suite.

Durée hebdomadaire

L'accord collectif définit la durée maximale hebdomadaire du travail de nuit.

Cette durée, calculée sur une période de 12 semaines de suite, ne peut pas dépasser **40 heures** par semaine en moyenne.

Si l'activité du secteur le justifie, l'accord collectif peut porter cette durée maximale hebdomadaire à 44 heures sur 12 semaines de suite.

Repos quotidien obligatoire

L'accord collectif définit la durée du repos quotidien.

En l'absence de précisions dans l'accord, le travailleur de nuit bénéficie d'un repos quotidien de **11 heures** pris obligatoirement après la période travaillée.

Contreparties du travail de nuit

L'accord collectif fixe les contreparties au travail de nuit.
Ces contreparties sous forme de repos compensateur sont obligatoires.
Une majoration de salaire peut s'ajouter au repos compensateur.

A savoir : l'accord collectif peut également prévoir des contreparties pour le salarié qui n'a pas le statut de travailleur de nuit (majoration de salaire pour travail exceptionnel de nuit par exemple).

Les garanties du travailleur de nuit

La qualité de travailleur de nuit permet au salarié de bénéficier d'un certain nombre de garanties.

Surveillance médicale

Avant son affectation à un poste de travail de nuit, le travailleur de nuit doit passer une visite d'information et de prévention.
Cette visite est réalisée par un professionnel de santé (médecin de travail, infirmier par exemple).
Le médecin du travail peut prescrire des examens spécialisés complémentaires qui sont à la charge de l'employeur.

Peut-on obliger un salarié à travailler la nuit ?

Le passage d'un poste de jour à un poste de nuit est une modification du contrat de travail que le salarié n'a pas l'obligation d'accepter.

- Cas général :

L'employeur ne peut pas imposer le travail de nuit à un travailleur de jour.

L'affectation à un poste de nuit est une modification du contrat de travail que le salarié est en droit de refuser.

Face au refus du salarié l'employeur peut annuler cette proposition de modification du contrat de travail ou entamer une procédure de licenciement.

- Obligations familiales impérieuses :

Si le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (garde d'un enfant par exemple), le refus du salarié de travailler de nuit **ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.**

Retour à un poste de jour

Dans certains cas, le travailleur de nuit peut bénéficier d'une affectation à un poste de jour.

1. Pour obligations familiales impérieuses

Si le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (garde d'enfants par exemple), le salarié peut demander à travailler sur un poste de jour sous réserve d'un poste disponible. Le refus du salarié de travailler de nuit **ne constitue pas une faute de motif de licenciement**.

2. Pour raisons de santé

Si l'état de santé du salarié, constaté par le médecin du travail, l'exige, il est affecté à un poste de jour. Ce poste correspond à sa qualification.

Sur sa demande, ou si le médecin du travail le recommande, la salariée enceinte ou venant d'accoucher bénéficie d'un reclassement sur un poste « de jour ».

3. Pour convenances personnelles

Si le salarié souhaite occuper ou reprendre un poste de jour, il bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur l'informe des emplois disponibles correspondants.

A savoir : cette priorité d'emploi s'applique également si un travailleur de jour souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit.

5. Le travail à domicile

Le travail à domicile

Particulier employeur : aide à domicile (services à la personne)

Le salarié est recruté, rémunéré et déclaré par le particulier, sans aucun intermédiaire ou par un organisme.

La relation employeur - salarié entraîne des droits et des obligations pour chacun d'entre eux.

Principe

Vous pouvez embaucher vous-même une aide à domicile ou vous adresser à un organisme mandataire pour qu'il effectue à votre place les démarches d'embauche de votre futur salarié.

L'organisme peut également mettre son propre personnel à votre disposition : dans ce cas, vous êtes simplement le client d'un prestataire de services.

Emploi direct

Dans le cadre des activités de service à la personne, vous pouvez embaucher directement un salarié.

En tant que particulier employeur, vous devez respecter les formalités d'embauche (contrat de travail, bulletin de paie, calcul et déclaration des cotisations sociales, prélèvement à la source).

Pour effectuer vos démarches de façon simplifiée, vous pouvez utiliser le Cesu déclaratif ou le Cesu préfinancé.

Si votre besoin concerne la **garde d'enfant à domicile**, vous devez passer par le centre Pajemploi.

Recours à un organisme

1. Si organisme mandataire

Vous pouvez faire appel à un organisme mandataire de services à la personne (une association par exemple). Vous payez l'organisme. Celui-ci se charge alors

- du recrutement (expérience professionnelle, aptitudes et qualifications)
- et de la gestion administrative du salarié (contrat de travail, bulletin de paie, calcul et déclaration des cotisations sociales, prélèvement à la source).

L'organisme mandataire doit vous informer de vos principales responsabilités en tant qu'employeur.

Vous conservez alors le statut d'employeur et c'est vous qui contrôlez l'exécution du travail de votre salarié.

2. Si organisme prestataire de services

Vous pouvez également recourir à un organisme prestataire de services à la personne. Cet organisme est l'employeur des salariés intervenants à votre domicile.

L'organisme vous facture ensuite les prestations qui sont effectuées par ses propres salariés et s'occupe de toutes les formalités administratives.

Le travail à domicile

Le contrat de travail

Le contrat de travail du salarié employé à domicile par un particulier employeur (ménage, garde d'enfant) est en principe à durée indéterminée (CDI). Toutefois, le recours au CDD est possible dans les cas prévus par le code du travail (par exemple, en cas de remplacement d'un salarié absent). La durée de la période d'essai varie selon la nature du contrat.

Pour le CDI

- Etablissement du contrat

La rédaction d'un contrat de travail est obligatoire.

Le contrat de travail du salarié employé à domicile est, en principe, à durée indéterminée.

Ce contrat est établi par écrit à l'embauche. Il peut également être écrit à la fin de la période d'essai au plus tard : dans ce cas, une lettre d'embauche précisant la période d'essai est établie lors de l'engagement.

Le contrat doit être rédigé en français.

En pratique, il est d'usage de préciser un certain nombre d'éléments, notamment :

- Identité et adresse des parties
- Fonction et qualification professionnelle
- Lieu de travail
- Durée du travail
- Rémunération (salaire et primes)
- Congés payés
- Durée de la période d'essai
- Délais de préavis en cas de rupture du contrat.

(Un modèle de contrat est proposé par la convention collective du particulier employeur)

En cas d'utilisation du Cesu déclaratif, celui-ci vaut contrat de travail si le salarié est employé pour une durée maximale de 8 heures par semaine ou de 4 semaines consécutives par an. Il est toutefois conseillé de rédiger un contrat qui définit les conditions essentielles de travail.

Le travail à domicile

Durée de la période d'essai

La convention collective nationale des salariés du particulier employeur fixe la période d'essai à 1 mois maximum.

Toutefois, le ministère du travail recommande d'appliquer les dispositions du code du travail qui fixent la durée de la période d'essai à 2 mois.

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois si les 2 conditions suivantes sont remplies :

- La possibilité du renouvellement doit être prévue par le contrat de travail ou la lettre d'engagement
- Le salarié doit être averti par écrit du renouvellement avant la fin de la 1^{re} période d'essai

Rupture anticipée

La convention collective nationale des salariés du particulier employeur prévoit que chacun pourra mettre fin à la période d'essai sans préavis, ni indemnité.

Toutefois, le ministère du travail recommande d'appliquer les dispositions du code du travail.

Pendant la période d'essai, l'employeur et le salarié peuvent rompre librement le contrat de travail.

Rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit prévenir le salarié avant la rupture du contrat (délai de prévenance).

Le salarié est prévenu dans un délai qui dépend de la durée de présence.

Délai de prévenance minimum en fonction de la durée de présence :

- Durée de présence de moins de 8 jours : délai de prévenance minimum de 24 heures
- Durée de présence entre 8 jours et 1 mois : délai de prévenance minimum de 48 heures
- Durée de présence entre 1 mois et 3 mois : délai de prévenance minimum de 2 semaines
- Durée de présence de plus de 3 mois : délai de prévenance minimum de 1 mois

Rupture à l'initiative du salarié

Le salarié qui souhaite rompre la période d'essai doit avertir son employeur au moins 48 heures à l'avance.

Ce délai de prévenance est ramené à 24 heures en cas de présence inférieure à 8 jours.

Litiges

Les litiges relèvent de la compétence du Conseil de prud'hommes du lieu de domicile du particulier employeur.

Le travail à domicile

Règles concernant le temps de travail

Les règles concernant le temps de travail des salariés employés à domicile comportent des spécificités.

Sont concernés les postes d'emploi à caractère familial, par exemple en matière de durée du travail et du décompte des heures supplémentaires.

Emploi à caractère familial

Lorsque le salarié assume une responsabilité auprès de personnes (enfants, personnes âgées ou handicapées, dépendantes ou non), il occupe un poste d'emploi à caractère familial.

La classification de la convention collective du salarié du particulier employeur définit les emplois repères du domaine « Adulte », « Enfant » et « Employé(e) familial(e) auprès d'enfants ».

Durée du travail

La durée du travail indiquée dans la convention collective est de **40 heures par semaine** pour un salarié à temps plein. Le salarié travaillant moins de 40 heures par semaine est un travailleur à temps partiel.

Le salarié employé à domicile effectue des heures de travail effectif.

Le salarié occupant un poste d'emploi à caractère familial peut effectuer des heures de présence responsable.

Une heure de présence responsable est égale aux 2/3 d'une heure de travail effectif (soit 40 minutes).

Exemple :

Un salarié effectue 40 heures de travail dont 24 heures de présence responsable. Sa durée du **travail effectif** est alors de 32 heures correspondant à 16 heures + 16 heures (24 heures de présence responsable \times 2/3).

Dans le cadre d'un poste d'emploi à caractère familial, le salarié peut assurer une présence de nuit ou occuper les fonctions de garde-malade de nuit.

La **présence de nuit** est la situation dans laquelle le salarié dort sur place dans une pièce séparée tout en restant disponible pour intervenir dans le cadre de sa fonction.

Si le salarié est appelé à intervenir toutes les nuits à plusieurs reprises, toutes les heures de nuit sont considérées comme des heures de présence responsable.

Cette présence de nuit est au maximum de 12 heures consécutives. Elle est compatible avec un emploi de jour.

Le salarié peut effectuer au maximum 5 nuits consécutives.

Le salarié qui assure des fonctions de **garde-malade de nuit** est à proximité du malade et ne dispose pas de chambre personnelle.

Il est en mesure d'intervenir à tout moment.

Cet emploi n'est pas compatible avec un emploi de jour à temps complet.

Le travail à domicile

Règles concernant le temps de travail

Heures supplémentaires

Un salarié du particulier employeur peut effectuer des horaires réguliers ou des horaires irréguliers.

Horaires réguliers

Les heures supplémentaires sont comptabilisées lorsque le nombre d'heures de travail effectif et/ou le nombre d'heures de présence responsable dépasse 40 heures hebdomadaires.

Horaires irréguliers

Les heures supplémentaires sont comptabilisées lorsque le nombre d'heures de travail effectif et/ou d'heures de présence responsable dépasse une moyenne de 40 heures hebdomadaires par trimestre.

Heures supplémentaires

L'accomplissement d'heures supplémentaires ne doit pas porter la durée de travail effectif hebdomadaire au delà des 2 limites suivantes :

- 50 heures sur une même semaine,
- 48 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Repos hebdomadaire

Le jour habituel de repos hebdomadaire doit figurer au contrat.

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives et être donné de préférence le dimanche.

À ces 24 heures s'ajoutera une demi-journée.

Jours fériés

- 1er mai :

Le 1er mai est obligatoirement chômé et payé s'il tombe un jour habituellement travaillé.

Cependant, **si la nature de l'activité le justifie** (aide aux personnes dépendantes, par exemple), le salarié qui **travaille le 1er mai** bénéficie **du doublement de sa rémunération**.

- Autres jours fériés :

Les autres jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés et payés.

Lorsque le jour férié est travaillé, il est rémunéré sans majoration.

Le travail à domicile

Règles concernant les congés

Le salarié employé à domicile par un particulier a droit à des congés dans les mêmes conditions que tout autre salarié. Toutefois, certaines règles spécifiques sont fixées par la convention collective.

Congés payés annuels

Durée

- Cas général

Le salarié à temps plein ou partiel a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif chez le même employeur.

- Pour un salarié qui a effectué une année complète de travail, la durée des congés annuels est de **30 jours ouvrables** (soit **5 semaines**).
- Pour un salarié qui n'a pas travaillé pendant une année complète, les congés sont calculés proportionnellement au nombre de mois effectués.
- Si le résultat du calcul n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier supérieur.
- Si le salarié a des enfants vivant chez lui et à sa charge (c'est à dire âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou en situation de handicap), il peut bénéficier de 2 jours supplémentaires par enfant.

Le total des congés (congés annuels et supplémentaires cumulés) ne peut pas dépasser 30 jours ouvrables.

Exemple :

Un salarié qui a travaillé 7 mois, du 1er novembre au 31 mai, a droit à 18 jours de congés ($2,5 \times 7 = 17,5$ arrondis à 18 jours).

Un salarié, ayant un enfant à charge et ayant acquis 12 jours de congés, peut prendre 14 jours de congés (12 jours + 2 jours de congés supplémentaires).

Pour l'acquisition des congés payés, la période de référence est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le travail à domicile

Règles concernant les congés payés annuels

- Cas général

Fixation des dates

Sauf accord entre les parties, la date de départ en congés est fixée par l'employeur. Il doit informer le salarié au moins 2 mois à l'avance.

Ce délai doit être précisé dans le contrat de travail pour permettre au salarié d'organiser ses vacances.

Le salarié doit bénéficier d'un congé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) au cours de la période du 1er mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés doivent être pris en totalité et en continu.

Fractionnement

Lorsque le droit à congés dépasse 2 semaines, le solde peut être pris pendant ou en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre, dans la limite de 12 jours ouvrables.

Les congés sont pris de façon continue ou non.

Le particulier employeur peut fractionner les congés avec l'accord du salarié.

Le salarié a droit à des jours supplémentaires s'il prend ces congés en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre :

- 2 jours s'il prend 6 jours de congés ou plus,
- 1 jour s'il prend entre 3 et 5 jours de congés.

Lorsque le salarié demande à fractionner ses congés payés, l'employeur peut accorder cette demande à condition que le salarié renonce à ces jours supplémentaires de congés.

La 5e semaine peut être accolée à une période de 4 semaines (ou 24 jours ouvrables) si les parties sont d'accord.

La 5e semaine ne donne pas droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

Les litiges relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes du lieu de domicile du particulier employeur.

Le travail à domicile

Règles concernant les congés payés annuels

- Cas du salarié de moins de 21 ans avec enfant(s) à charge

Le salarié à temps plein ou partiel a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif chez le même employeur.

- Pour un salarié qui a effectué une année complète de travail, la durée des congés annuels est de **30 jours ouvrables** (soit **5 semaines**),
- Pour un salarié qui n'a pas travaillé pendant une année complète, les congés sont calculés proportionnellement au nombre de mois effectués.
- Si le résultat du calcul n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier supérieur.

Le salarié de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de **2 jours de congés payés supplémentaires** par enfant à charge vivant au foyer.

Si le congé principal **ne dépasse pas 6 jours**, le congé supplémentaire par enfant à charge est **réduit à 1 jour**.

Exemple :

Un salarié ayant 2 enfants à charge et ayant acquis **30 jours de congés payés peut prendre 34 jours de congés payés** (30 jours + 4 jours de congés supplémentaires).

Un salarié ayant 2 enfants à charge et ayant acquis 5 jours de congés payés peut prendre 7 jours (5 jours + 2 jours de congés supplémentaires).

Pour l'acquisition des congés payés, la période de référence est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le travail à domicile

Règles concernant les congés pays annuels

- Cas du salarié de moins de 21 ans avec enfant(s) à charge

Fixation des dates

Sauf accord entre les parties, la date de départ en congés est fixée par l'employeur. Il doit informer le salarié au moins 2 mois à l'avance.

Ce délai doit être précisé dans le contrat de travail pour permettre au salarié d'organiser ses vacances.

Le salarié doit bénéficier d'un congé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) au cours de la période du 1er mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés doivent être pris en totalité et en continu.

Fractionnement

Lorsque le droit à congés dépasse 2 semaines, le solde peut être pris pendant ou en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre, dans la limite de 12 jours ouvrables.

Les congés sont pris de façon continue ou non.

Le particulier employeur peut fractionner les congés avec l'accord du salarié.

Le salarié a droit à des jours supplémentaires s'il prend ces congés en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre :

- 2 jours s'il prend 6 jours de congés ou plus,
- 1 jour s'il prend entre 3 et 5 jours de congés.

Lorsque le salarié demande à fractionner ses congés payés, l'employeur peut accorder cette demande à condition que le salarié renonce à ces jours supplémentaires de congés.

La 5e semaine peut être accolée à une période de 4 semaines (ou 24 jours ouvrables) si les parties sont d'accord.

La 5e semaine ne donne pas droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

Les litiges relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes du lieu de domicile du particulier employeur.

Le travail à domicile

Règles concernant la rémunération

La paie du salarié employé à domicile par un particulier employeur est composée d'un salaire de base et d'éléments accessoires (heures supplémentaires...).

L'utilisation du Cesu permet dans certains cas d'intégrer l'indemnité de congés payés au salaire versé mensuellement.

L'indemnisation des jours fériés obéit à des règles spécifiques.

Salaire de base

Le salaire horaire brut ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- Salaire horaire minimum prévu par la convention collective
- Smic horaire, soit **10,25 €**

C'est le montant le plus avantageux qui s'applique.

Le calcul du salaire mensuel brut varie selon que le salarié a un horaire régulier ou irrégulier.

La durée et les horaires sont prévus au contrat de travail, on parle **d'horaires réguliers** (à temps complet ou à temps partiel).

Si vos besoins sont différents dans l'année (enfants scolarisés par exemple), vous pouvez prévoir dans le contrat de travail de faire varier les horaires.

On parle alors **d'horaires irréguliers**.

Horaires réguliers

Salaire mensuel brut = salaire horaire brut x nombre d'heures de travail effectif hebdomadaires x 52 / 12

Horaires irréguliers

La majoration pour heure supplémentaire s'applique lorsque le nombre d'heures de travail effectif et/ou d'heures de présence responsable dépasse une moyenne de 40 heures hebdomadaires par trimestre.

Les heures supplémentaires sont rémunérées, ou récupérées dans les 12 mois, selon l'accord des parties.

La majoration pour heure supplémentaire est fixé à 25 % pour les 8 premières heures et à 50 % pour les heures suivantes.

Le travail à domicile

Licenciement du salarié à domicile employé par un particulier

Le particulier employeur qui décide de licencier son salarié doit respecter une procédure : convocation du salarié à un entretien préalable, notification du licenciement.

Le salarié peut bénéficier sous conditions, d'une indemnité de licenciement, d'une indemnité compensatrice de congés payés, d'un préavis et d'heures d'absence pour sa recherche d'un nouvel emploi.

L'employeur doit lui remettre des documents de fin de contrat.

Démission du salarié à domicile employé par un particulier

Le salarié d'un particulier employeur qui souhaite démissionner doit informer son employeur et respecter un préavis.

Il peut bénéficier d'une indemnité compensatrice de préavis et éventuellement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

L'employeur doit lui remettre des documents de fin de contrat.

6. Le travail dominical

Le travail dominical.

Le dimanche constitue une journée de repos légale.

Cependant, vous pouvez être amené à travailler le dimanche lorsque votre employeur est autorisé à déroger au principe du repos dominical.

Il existe plusieurs dérogations permettant d'organiser le travail le dimanche. Selon le type de commerce, le travail du dimanche peut être obligatoire ou facultatif.

Des dispositions particulières s'appliquent à l'Alsace-Moselle.

Secteur du commerce de détail

Si vous travaillez dans le secteur du commerce de détail, de nombreuses dérogations prévoient la possibilité de travailler le dimanche.

Selon le type de commerce (et le type de dérogations), le travail du dimanche peut être obligatoire ou facultatif et impose dans certains cas des mesures compensatoires.

Si vous travaillez dans un commerce de détail alimentaire, vous pouvez être amené à travailler le dimanche à des conditions qui varient selon le type de commerce dans lequel vous travaillez.

Attention : si vous avez moins de 18 ans, vous ne pouvez pas travailler le dimanche, sauf si vous êtes apprenti dans certains secteurs du commerce de détail alimentaire.

L'interdiction de travail le dimanche pour le jeune travailleur en apprentissage n'est pas applicable dans les secteurs suivants :

- Hôtellerie, restauration, traiteur et organisateur de réception
- Café, tabac et débit de boisson
- Boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie
- Magasin de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineterie

Le travail dominical.

Autre commerce de détail.

Si vous travaillez dans un commerce de détail non alimentaire, vous pouvez être amené à travailler le dimanche, à des conditions qui varient selon le type de dérogation à l'origine de la mise en place du travail dominical.

Des dérogations au principe du repos dominical peuvent être accordées :

- Afin d'éviter un préjudice au public ou au fonctionnement normal de l'établissement ou de l'entreprise
- En raison de considérations géographiques, dans une zone touristique (ZT), une zone touristique internationale (ZTI), une zone commerciale (ZC, une gare connaissant une affluence exceptionnelle
- Par décision du préfet
- Par décision du maire

Attention : si vous avez moins de 18 ans, vous ne pouvez pas travailler le dimanche, sauf si vous êtes apprenti dans certains secteurs du commerce de détail.

L'interdiction de travail le dimanche pour le jeune travailleur en apprentissage n'est pas applicable dans les secteurs suivants :

- Hôtellerie, restauration, traiteur et organisateur de réception
- Café, tabac et débit de boisson
- Boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie
- Magasin de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineterie

Le travail dominical.

Autre secteur

Dérogation liée aux contraintes de production ou aux besoins du public

Vous pouvez être amené à travailler le dimanche si vous êtes salarié(e) dans un établissement dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public

(et à condition d'avoir au moins 18 ans).

C'est le cas notamment :

- Des établissements de santé et de soins (cliniques, thalassothérapie, balnéothérapie...)
- Des activités récréatives, culturelles et sportives (spectacles, musées, expositions, casinos, parcs d'attractions...)
- Des entreprises de journaux et d'information

Êtes-vous obligé de travailler le dimanche ?

Oui, à la demande de l'employeur.

Le salaire est-il majoré ?

Non, sauf si des dispositions conventionnelles ou collectives le prévoient ou en cas d'accord de l'employeur.Le

Bénéficiez-vous de mesures compensatoires ?

Non, sauf si des dispositions conventionnelles ou collectives le prévoient ou en cas d'accord de l'employeur.

Dérogation prévue par convention ou accord collectif

Vous pouvez être amené à travailler le dimanche si vous êtes salarié(e) dans un établissement autorisé à déroger au repos dominical par la convention collective.

Cette autorisation est prévue lorsque le travail est organisée de façon continue pour des raisons économiques.

Si c'est le cas, les contreparties, notamment salariales, sont fixées par la convention collective.

En Alsace-Moselle

Les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de Moselle ne sont pas soumis à la même législation que les autres départements français en ce qui concerne le travail dominical.

Certaines activités peuvent ouvrir le dimanche mais uniquement à des horaires, périodes de l'année et durées déterminés selon arrêté préfectoral ou municipal.

C'est le cas des boucheries-charcuteries, poissonneries, épiceries, glaciers, boulangeries, pâtisseries, stations-service, commerces de vente au détail, fleuristes, vendeurs de journaux.

D'autres dérogations peuvent être accordées pour des travaux à réaliser immédiatement en cas de nécessité grave, opérations d'installation, de nettoyage ou de maintenance , travaux nécessaires à la production, à la surveillance de l'exploitation ou à la réalisation d'inventaires.

7. Le travail des jeunes de moins de 18 ans

Le travail des jeunes

Le travail est autorisé à partir de 16 ans, parfois même à partir de 14 ans (lorsque le jeune effectue des travaux légers, notamment pendant les vacances scolaires). Cependant, jusqu'à l'âge de 18 ans, le jeune bénéficie de règles protectrices spécifiques, qu'il soit salarié en stage d'initiation ou d'application en milieu professionnel effectué dans le cadre d'un enseignement alternant ou d'un cursus scolaire.

La durée du travail du mineur de 14 à moins de 16 ans travaillant pendant ses vacances scolaires ne peut excéder 35 heures par semaine ni 7 heures par jour.

Durée du travail du mineur

La durée du travail des jeunes de moins de 18 ans (pour les jeunes de 14 à 16 ans, voir ci-après) est soumise aux limites suivantes :

- la durée journalière du travail effectif ne peut excéder 8 heures et la durée hebdomadaire, 35 heures.

Des dérogations sont toutefois possibles, selon des modalités différentes en fonction de la date de conclusion du contrat de travail (voir précisions ci-dessous).

En outre, la durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement ;

- aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut dépasser 4 heures 1/2. Au-delà, un temps de pause de 30 minutes consécutives est obligatoirement aménagé ;
- le repos quotidien est de 12 heures consécutives. Néanmoins, il est porté à 14 heures pour les moins de 16 ans ;
- le repos hebdomadaire est fixé à deux jours consécutifs.

Une dérogation est possible sous certaines conditions lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut déroger à cette obligation pour les jeunes de plus de 16 ans. Toutefois, ceux-ci doivent bénéficier de 36 heures consécutives de repos.

Sous réserve d'une autorisation individuelle préalable et du respect d'une procédure stricte, (définie notamment aux articles L. 7124-1 à L. 7124-21 et R. 7124-1 à R. 7124-38 du Code du travail), des enfants peuvent être engagés dans des entreprises de spectacle, de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrement sonore, ou par des agences de mannequins.

Le travail des jeunes

Dérogations aux durées maximales de travail pour les contrats conclus avant le 1er janvier 2019

A titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions fixant à 8 heures par jour et à 35 heures par semaine les durées maximales de travail effectif des jeunes travailleurs, peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

Dérogations aux durées maximales de travail pour les contrats conclus après le 1er janvier 2019

Pour ces contrats, lorsque l'organisation collective du travail le justifie, il peut être dérogé :

- 1° A la durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, dans la limite de 5 heures par semaine (soit au total 40 heures par semaine) ;
- 2° A la durée quotidienne de travail effectif de 8 heures, dans la limite de 2 heures par jour (soit au total 10 heures par jour).

Ces dérogations sont applicables au seul titre :

- des activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ;
- des activités réalisées sur les chantiers de travaux publics ;
- des activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

Lorsqu'il est fait application des dépassements prévus aux 1° et 2° ci-dessus :

1. Des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8 heures sont attribuées ;
2. Les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

Pour les autres activités que celles mentionnées ci-dessus, et à titre exceptionnel, des dérogations aux durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail effectif (35 heures et 8 heures) peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.

Le travail des jeunes

Emploi des jeunes de 14 à 16 ans : des conditions spécifiques ?

La réglementation du travail prévoit qu'aucun jeune ne peut travailler avant d'être libéré de l'obligation scolaire, c'est-à-dire 16 ans.

Toutefois, sur autorisation de l'inspecteur du travail, le travail des jeunes de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires est possible :

- pour des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, à sa santé ou à son développement ;
- pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 14 jours ouvrables ou non et à la condition que les intéressés disposent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié la durée totale desdites vacances.

Quinze jours avant l'embauche, l'employeur doit demander l'autorisation à l'inspecteur du travail qui dispose de 8 jours pour notifier son désaccord.

Passé ce délai, l'autorisation est réputée acquise.

La demande indique :

- la durée du contrat ;
- la nature et les conditions de travail ;
- l'horaire et la rémunération.

Elle est accompagnée de l'accord écrit du représentant légal du jeune.

L'autorisation peut être retirée à tout moment s'il est constaté que le jeune est occupé dans des conditions non conformes à celles prises en compte dans la demande, et plus généralement lorsqu'il s'agit de conditions contraires à la réglementation du travail.

La durée du travail du mineur de 14 à moins de 16 ans travaillant pendant ses vacances scolaires ne peut excéder 35 heures par semaine ni 7 heures par jour.

Le travail des jeunes

Quelles sont les règles particulières au travail de nuit des jeunes ?

Principe des règles particulières au travail de nuit des jeunes

Est totalement interdit le travail de nuit des jeunes travailleurs (y compris les apprentis) de moins de 18 ans :

- entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans ;
- entre 22 heures et 6 heures pour les adolescents de 16 à 18 ans.

Pour les jeunes de 16 à 18 ans (garçons ou filles), il peut être dérogé aux interdictions précédentes, lorsqu'il s'agit de prévenir en cas d'extrême urgence des accidents ou d'en réparer les conséquences. Une telle dérogation s'applique en situation de travaux passagers et d'indisponibilité de travailleurs adultes.

Dans les trois semaines qui suivent l'incident, une période équivalente de repos compensateur doit leur être accordée.

Dérogations

A titre exceptionnel, des dérogations au principe d'interdiction de travail de nuit des mineurs peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle.

Une dérogation peut également être accordée dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient.

Ces secteurs, dont la liste est donnée par l'article R. 3163-1 du Code du travail, sont les suivants :

- la boulangerie ; dans ce secteur (et dans celui de la pâtisserie visé ci-dessous), le travail de nuit peut être autorisé avant 6 heures et au plus tôt à partir de 4 heures pour permettre aux jeunes travailleurs et aux apprentis de moins de 18 ans de participer à un cycle complet de fabrication du pain (ou de la pâtisserie). Seuls les établissements où toutes les phases de la fabrication de pain (ou de pâtisseries)

- ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures peuvent bénéficier de cette dérogation ;

- la pâtisserie ;

- la restauration ; dans ce secteur (et dans celui de l'hôtellerie visé ci-dessous), le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à 23 h 30 ;

- l'hôtellerie ;

- les spectacles ;

- les courses hippiques, pour l'ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course. Dans ce secteur (comme dans celui du spectacle visé ci-dessus), le travail de nuit ne peut être autorisé que jusqu'à 24 heures.

En outre, dans le secteur des courses hippiques, la dérogation ne peut être utilisée que 2 fois par semaine et 30 nuits par an au maximum.

Dans les secteurs dont la liste est donnée ci-dessus, la dérogation est accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable.

Celui-ci apprécie si le travail de nuit de ces jeunes travailleurs ou apprentis tient compte des caractéristiques particulières de l'activité.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

En outre, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée.

- Le travail de nuit des apprentis de moins de 18 ans ne peut être effectué que sous la responsabilité effective du maître d'apprentissage.
- Sous réserve des situations d'urgence visées ci-dessus pour les jeunes de 16 à 18 ans, aucune dérogation ne peut être accordée entre minuit et 4 heures.

8. Le temps de travail des salariés bénéficiant d'une protection particulière
(femme enceinte et salarié victime de maladie professionnelle ou accident de travail)

Protection de la salariée enceinte

Une salariée enceinte est-elle obligée de révéler sa grossesse à son employeur ?

Non. La loi prévoit uniquement l'obligation d'informer l'employeur avant de partir en congé maternité.

Si vous êtes salariée, vous n'êtes donc pas tenue de révéler votre état de grossesse.

Ni au moment de votre embauche (même pour un CDD), ni pendant l'exécution de votre contrat de travail.

Vous pouvez prévenir votre employeur de votre grossesse au moment où vous le souhaitez, par écrit ou verbalement.

Cependant, tant que vous n'avez pas informé votre employeur et justifié par certificat médical de l'état de grossesse, vous ne pouvez pas bénéficier des droits légaux (et conventionnels, s'il en existe).

Une salariée enceinte peut-elle refuser d'effectuer certaines tâches ?

Oui. Si vous êtes enceinte, vous bénéficiez d'une protection spécifique qui vous permet de refuser d'effectuer certains travaux.

Certaines activités potentiellement dangereuses pour votre santé et celle de l'enfant à naître sont interdites. Il s'agit de celles vous exposant :

- à certains produits chimiques (exemples : benzène, mercure),
- au virus de la rubéole ou à la toxoplasmose si vous n'êtes pas immunisée,
- aux rayonnements ionisants, aux rayonnements cosmiques et aux champs électromagnétiques,
- à une pression relative supérieure à 100 hectopascals (milieu hyperbare).

Vous n'avez pas non plus le droit d'utiliser un diable pour le transport de charges ou un marteau-piqueur à air comprimé.

Si votre poste de travail est exposé à ces risques, votre employeur doit vous proposer un autre emploi compatible avec votre grossesse.

Il peut, temporairement, faire aménager votre poste de travail ou vous affecter à un autre poste de travail.

Ces mesures ne doivent pas entraîner de diminution de votre rémunération.

En cas d'impossibilité d'aménagement du poste de travail ou de reclassement, votre contrat de travail est alors suspendu.

Cette suspension est possible jusqu'à la date de début du congé légal de maternité et éventuellement durant 1 mois maximum après votre retour du congé de maternité postnatal.

Votre employeur doit vous informer par écrit des motifs empêchant cette affectation temporaire.

Le médecin du travail doit également être informé par l'employeur de cette décision.

Vous bénéficiez d'une garantie de rémunération constituée à la fois d'une allocation journalière versée par la CPAM et d'un complément de l'employeur.

L'indemnité complémentaire sera calculée comme dans le cas d'un arrêt de maladie ordinaire et quelle que soit votre ancienneté.

Protection de la salariée enceinte

Si vous n'êtes pas exposée à ces risques mais que votre état de santé l'exige, vous pouvez aussi être affectée temporairement à un autre emploi (à votre initiative ou à celle de votre employeur).
Votre état de santé doit être médicalement constaté par le médecin du travail ou le médecin traitant.

En cas de désaccord avec votre employeur, ou lorsque le changement intervient à son initiative, seul le médecin du travail peut prescrire une affectation sur un autre poste.

Si l'affectation est proposée dans un autre établissement, votre accord est obligatoire.

Le changement d'affectation ne doit pas entraîner de diminution de votre rémunération.

Cette affectation temporaire ne peut pas excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que votre état de santé vous permet de retrouver votre emploi initial.

Protection de la salariée enceinte (ou en congé maternité)

Protection contre le licenciement

Le licenciement est interdit pendant la période de congé de maternité.

Cependant, avant et après le congé maternité, le licenciement est autorisé en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse et à l'accouchement.

Avant le congé maternité

Dès que l'employeur a connaissance de la grossesse d'une salariée, il ne peut pas la licencier.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat de travail s'il justifie :

- soit d'une faute grave de la salariée,
- soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.
- Par exemple, en cas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.
- La lettre de licenciement doit préciser obligatoirement que ces motifs rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise en plus du motif.

Si l'employeur n'a pas connaissance de la grossesse au moment du licenciement, il peut continuer la procédure.

La salariée doit, pour bénéficier de la protection, lui envoyer un certificat médical justifiant de l'état de grossesse et indiquant la date présumée de l'accouchement.

Ce courrier doit être envoyé par lettre recommandée avec avis de réception, dans les 15 jours à compter de la date de notification du licenciement.

La réintégration de la salariée enceinte dans l'entreprise doit avoir lieu au plus vite, après réception par l'employeur du certificat.

La lettre de licenciement doit mentionner la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat.

En l'absence de mention de l'un de ces 2 motifs, le licenciement est annulé.

Protection de la salariée enceinte (ou en congé maternité)

Pendant le congé maternité

Pendant le congé de maternité, la salariée ne peut pas être licenciée.

Elle bénéficie d'une protection totale dite absolue.

L'employeur ne peut pas rompre son contrat de travail même en présence d'une faute grave ou d'une impossibilité de maintenir le contrat.

Il faudra attendre le retour de la salariée.

Cette protection s'applique même si la salariée n'utilise que partiellement son droit à congé.

Exemple :

La salariée qui écourte son congé et reprend son activité 6 semaines après son accouchement reste totalement protégée jusqu'à l'expiration des 10 semaines.

La salariée est également protégée pendant un arrêt de travail en raison de son état pathologique de grossesse attesté par un certificat médical.

Le congé de maternité est alors augmenté dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci. La durée de la protection contre le licenciement est donc augmentée d'autant.

A savoir : le père salarié bénéficie de la même protection que la mère contre le licenciement lorsqu'il prend le congé postnatal à la suite du décès de la mère.

Il est également protégé lorsque c'est lui, et non la mère, qui prend le congé d'adoption.

Protection de la salariée enceinte (ou en congé maternité)

A l'issue du congé maternité

La salariée ne peut pas être licenciée pendant les 10 semaines qui suivent :

- l'expiration du congé de maternité,
- ou la période de congés payés pris immédiatement après le congé de maternité.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat de travail s'il justifie :

- soit d'une faute grave de la salariée,
- soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Par exemple, en cas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La lettre de licenciement doit préciser obligatoirement que ces motifs rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise en plus du motif.

La lettre de licenciement doit mentionner la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat.

En l'absence de mention de l'un de ces 2 motifs, le licenciement est annulé.

Protection de la salariée enceinte (ou en congé maternité)

Une salariée a-t-elle droit à des absences liées à sa grossesse ?

Pendant votre grossesse, vous bénéficiez d'autorisations d'absence pour vous rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'assurance maladie.

Après l'accouchement, vous bénéficiez d'une autorisation d'absence pour vous rendre à l'examen postnatal obligatoire.

Si vous avez recours à l'assistance médicale à la procréation (AMP), vous bénéficiez d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires au protocole.

Vous devez présenter un justificatif de votre absence si votre employeur le demande.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour l'ancienneté.

Ces absences ne doivent pas entraîner une baisse de la rémunération.

A noter : la personne avec qui vous vivez en couple bénéficie aussi d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux.

Protection de la salariée enceinte (ou en congé maternité)

Une salariée enceinte a-t-elle droit à une réduction de sa durée de travail?

Non, la réduction de l'horaire de travail journalier pour les salariées enceintes n'est pas une obligation légale.

Si vous êtes enceinte, la convention collective applicable dans l'entreprise peut éventuellement vous accorder le bénéfice d'une réduction d'horaire journalier. Cette réduction peut être d'une durée variable et peut s'appliquer pendant toute la grossesse ou en partie.

La diminution de l'horaire de travail journalier peut également être mise en place, d'un commun accord, à votre initiative ou à celle de l'employeur. Elle peut aussi résulter d'un usage dans l'entreprise.

Protection du salarié victime de maladie professionnelle

Une maladie peut être considérée comme professionnelle lorsqu'elle est contractée du fait de votre travail.
La maladie peut être d'origine professionnelle qu'elle figure ou non au tableau des maladies professionnelles.

Maladies figurant dans le tableau (consultable sur le site du service public)

Les maladies inscrites dans le tableau des maladies professionnelles sont présumées avoir été contractées dans le cadre de votre travail.

Le tableau précise les éléments suivants :

- Maladies concernées
- Délai de prise en charge (et, dans certains cas, délais d'exposition)
- Liste indicative des principaux travaux pouvant provoquer ces maladies

Toutefois, si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste indicative des travaux ne sont pas remplies, la reconnaissance de la maladie professionnelle reste possible.

Dans ce cas, la CPAM peut reconnaître l'origine professionnelle de la maladie si cette dernière est causée directement par votre travail habituel.

Pour obtenir la prise en charge, il est nécessaire de respecter la procédure de reconnaissance spécifique.

Une fois la reconnaissance effectuée, vous pouvez avoir droit aux indemnités suivantes :

- En cas d'arrêt de travail, indemnités versées par la Sécurité sociale et indemnité complémentaire versées par l'employeur
- En cas d'incapacité permanente de travail, indemnisation spécifique, et indemnisation complémentaire en cas de faute importante de l'employeur

A noter : à l'exception des professionnels de santé, il existe une prise en charge spécifique en maladie professionnelle des travailleurs atteints du Covid-19 dans le cadre de leur activité professionnelle.

Protection du salarié victime de maladie professionnelle

Une maladie non inscrite dans le tableau des maladies professionnelles n'est pas présumée avoir été contractée dans le cadre de votre travail.

Cependant, si elle remplit les 2 conditions suivantes, elle peut être reconnue d'origine professionnelle :

1. La maladie est essentiellement et directement causée par votre travail habituel
2. Elle entraîne soit le décès, soit une incapacité permanente d'au moins **25 %**

Pour obtenir la prise en charge, il est nécessaire de respecter la procédure de reconnaissance spécifique.

Une fois la reconnaissance effectuée, vous pouvez avoir droit aux indemnités suivantes :

- En cas d'arrêt de travail, indemnités versées par la Sécurité sociale et indemnité complémentaire versées par l'employeur
- En cas d'incapacité permanente de travail, indemnisation spécifique et indemnisation complémentaire en cas de faute importante de l'employeur

Protection du salarié victime de maladie professionnelle

Indemnisation

Si vous êtes atteint d'une maladie professionnelle, vous pouvez bénéficier d'une indemnisation lorsque votre capacité de travail est définitivement réduite en raison de cette maladie. Une indemnisation complémentaire est versée en cas de faute très grave (inexcusable) de l'employeur.

De quoi s'agit-il?

Si vous êtes atteint par une maladie professionnelle, vous pouvez conserver des séquelles et souffrir d'une diminution durable de vos capacités physiques ou mentales. Dans ce cas, la CPAM détermine un taux d'incapacité permanente (IPP) qui vous permet de percevoir une indemnisation sous forme de capital ou de rente viagère.

Fixation du taux d'incapacité

- Incapacité prévisionnelle

Un taux d'incapacité prévisionnelle peut vous être accordé si vous répondez aux 2 conditions suivantes :

- La reconnaissance du caractère professionnel de la maladie ne peut pas se faire en se référant aux tableaux des maladies professionnelles
- Votre maladie entraîne une IPP d'au moins **25 %**

Ce taux est fixé à titre provisoire, jusqu'à la fin de l'instruction visant à vous accorder une IPP définitive.

- Incapacité permanente définitive

La CPAM fixe votre taux d'IPP définitive d'après les informations recueillies. Elle demande avis de son médecin-conseil et, dans certains cas, du médecin du travail (notamment lorsque l'incapacité permanente pourrait vous rendre inapte à votre travail).

Vous et votre employeur en êtes informés et pouvez demander communication de l'avis du médecin conseil dans les 10 jours suivant la notification de la décision.

A noter : le taux d'IPP définitive peut être révisé en fonction de l'évolution de votre état de santé.

Critères utilisés

Pour déterminer votre taux d'incapacité, la CPAM se base sur les critères suivants :

- Nature de votre infirmité
- Votre état général
- Votre âge
- Vos facultés physiques et mentales
- Vos aptitudes et qualifications professionnelles

Recours

Vous et votre employeur pouvez contester la décision de la CPAM auprès de la Commission médicale de recours amiable, dans les 2 mois qui suivent sa notification du taux d'IPP.

Protection du salarié victime de maladie professionnelle
Indemnisation de l'incapacité

Montant

Le mode d'indemnisation par la CPAM dépend du taux d'IPP :

- si votre taux d'IPP est inférieur à **10 %**, vous bénéficiez d'une indemnité forfaitaire en capital versée en une seule fois,
- si votre taux d'IPP est égal ou supérieur à **10 %**, vous bénéficiez d'une rente viagère jusqu'à votre décès.

Attention : si vous êtes atteint par une maladie professionnelle liée à l'amiante, vous bénéficiez d'un régime d'indemnisation spécifique.

Protection du salarié victime d'un accident du travail

Définition

Un accident de travail est un événement soudain qui, quelle qu'en soit la raison, vous a causé un dommage corporel ou psychologique, et qui vous est arrivé pendant votre activité professionnelle.

Le fait à l'origine de l'accident du travail doit être soudain.

C'est ce qui le distingue de la maladie professionnelle.

Pour que l'accident du travail soit reconnu, vous devez justifier des 2 conditions suivantes :

1. Vous avez été victime d'un fait accidentel (soudain et imprévu) dans le cadre de votre travail
2. L'accident vous a causé un dommage physique et/ou psychologique

L'accident doit donc pouvoir être rattaché à un ou plusieurs événements survenus pendant que vous étiez sous l'autorité de votre employeur. Il doit également être daté de manière certaine.

L'accident est présumé d'origine professionnelle dès lors qu'il se produit dans les locaux de l'entreprise, même pendant un temps de pause.

Toutefois, la qualification d'accident du travail peut être écartée si le fait accidentel est la conséquence de faits non professionnels (par exemple, un suicide sur le lieu de travail en raison de problèmes personnels).

A noter : un accident qui se produit pendant un stage de formation professionnelle, même en dehors du temps de travail, est considéré comme un accident du travail.

Protection du salarié victime d'un accident du travail

Ce dommage peut être un des suivants :

Coupure ou brûlure

- Douleur musculaire apparue soudainement à la suite du port d'une charge
- Fracture survenue à occasion d'une chute ou d'un choc
- Malaise cardiaque
- Choc émotionnel consécutif à une agression commise dans l'entreprise

La reconnaissance d'un accident comme étant d'origine professionnelle ouvre droit aux indemnités suivantes :

- En cas d'arrêt de travail, indemnités versées par la Sécurité sociale et indemnités complémentaires versées par l'employeur et/ou l'assureur
- En cas d'incapacité permanente de travail, indemnisation spécifique et indemnisation complémentaire si votre employeur a commis une faute importante à l'origine du dommage

Attention : l'accident de travail ne doit pas être confondu avec l'accident de trajet, dont les conséquences sont différentes.

Protection du salarié victime d'un accident du travail

Si vous êtes victime d'un accident du travail, vous devez le déclarer auprès de votre employeur et faire constater vos blessures par un médecin.

Ces démarches vous permettent de bénéficier de la prise en charge à **100 %** des frais médicaux liés à l'accident.

Votre employeur doit déclarer l'accident à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont vous dépendez.

Démarche du salarié

Dès lors que vous êtes victime d'un accident lié à votre travail, vous devez informer (ou faire informer) votre employeur de votre accident de travail.

Cette démarche doit être faite dans la journée où s'est produit l'accident ou au plus tard dans les **24 heures**.

Ce délai ne court pas en cas de force majeure ou d'impossibilité absolue ou de motif légitime (exemple : en cas d'hospitalisation).

Attention : si l'information ne peut pas être faite sur le lieu de l'accident, elle doit être adressée par lettre recommandée.

Démarches de l'employeur

Déclaration d'accident

C'est à l'employeur qu'il revient de déclarer l'accident à votre CPAM dans les **48 heures** (dimanches et jours fériés non compris).

Il peut formuler des remarques argumentées sur le caractère professionnel ou non de l'accident.

Toutefois, si vous constatez que votre employeur n'a pas accompli cette démarche, vous pouvez déclarer vous même l'accident à votre CPAM dans les 2 ans.

La CPAM vous informe par courrier de la réception de la déclaration d'accident.

A savoir : l'absence de déclaration ou une déclaration hors délai est passible d'une amende (au maximum de **750 €** pour une personne physique ou de **3 750 €** pour une personne morale).

Attestation de salaire

Si l'accident donne lieu à un arrêt de travail, l'employeur adresse également à votre CPAM une attestation nécessaire au calcul des indemnités journalières auxquelles vous avez droit.

L'employeur doit préciser si le salaire est maintenu en totalité. Si c'est le cas, c'est l'employeur qui perçoit les indemnités journalières.

Lors de la reprise du travail par le salarié, l'employeur doit établir une nouvelle attestation de salaire sur laquelle la date de reprise effective du travail doit être indiquée.

Feuille d'accident à remettre au salarié

L'employeur doit également vous remettre une feuille d'accident.

Vous devez la présenter systématiquement (hôpital, pharmacie) pour bénéficier du tiers payant.

Les frais médicaux liés à l'accident du travail sont remboursés à **100 %** sans avance de frais.

Protection du salarié victime d'un accident du travail

Consultation d'un médecin

Vous devez faire constater votre état par le médecin de votre choix.

Celui-ci établit un certificat médical (en 2 exemplaires) sur lequel il décrit les lésions, leur localisation, les symptômes et les séquelles éventuelles de l'accident.

Le médecin adresse directement un de ces certificats à la CPAM et vous remet le 2nd certificat.

Le médecin délivre, si nécessaire, un certificat d'arrêt de travail.

En cas de prolongation de votre arrêt de travail, le médecin établit un certificat médical de prolongation.

Reconnaissance professionnelle du caractère professionnel de l'accident

Délai

Après réception de la déclaration d'accident et du certificat médical initial, la CPAM dispose d'un délai de 30 jours pour délibérer sur le caractère professionnel de l'accident.

Si un examen ou une enquête complémentaire sont nécessaires, le délai d'instruction est prolongé de 2 mois supplémentaires.

Examen ou enquête complémentaire

En cas de réticence de l'employeur sur le caractère professionnel de l'accident, ou si la CPAM l'estime nécessaire, celle-ci procède :

- soit à un examen, sous forme de questionnaire, des circonstances ou de la cause de l'accident auprès de l'employeur et de vous-même,
- soit à une enquête (en cas de décès du salarié, l'enquête est obligatoire).

La CPAM vous informe, par lettre recommandée avec accusé de réception, de cette démarche avant l'expiration du délai d'instruction.

La CPAM peut aussi vous soumettre à un examen médical par un médecin conseil.

Décision de la CPAM

La décision argumentée de la CPAM vous est notifiée ou à vos ayants droit en cas de décès. Elle est également adressée à votre employeur et à votre médecin traitant.

En l'absence de décision de la CPAM dans le délai prévu, le caractère professionnel de l'accident est reconnu.

Recours

Si le caractère professionnel de l'accident ou de la rechute n'est pas reconnu, la CPAM précise les voies et délais de recours.

En cas de refus de la CPAM, vous pouvez effectuer un recours.

Protection du salarié victime d'un accident du travail

Prise en charge des frais médicaux

Après notification de l'accident, votre employeur vous remet une feuille d'accident, qui vous permet de bénéficier de la gratuité des soins liés à l'accident du travail.

Vous devez présenter cette feuille à chaque professionnel de santé consulté (médecin, infirmier, kinésithérapeute, pharmacien, etc.), qui y mentionne les actes effectués.

Cette feuille est valable jusqu'à la fin du traitement.

À la fin du traitement ou dès qu'elle est entièrement remplie, vous adressez cette feuille à votre CPAM, qui vous en délivre une nouvelle si nécessaire.

Rechute

Après guérison ou consolidation de votre blessure, votre état de santé peut s'aggraver. On parle alors de rechute.

Dans ce cas, vous devez déclarer votre rechute à votre CPAM en transmettant un certificat médical.

La CPAM transmet une copie de cette déclaration à l'employeur, qui peut émettre des remarques argumentées sur le lien entre la rechute et l'accident du travail initial.

La CPAM fournit au salarié une feuille d'accident.

L'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle

Le salarié victime d'un accident du travail (autre qu'un accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'une protection spéciale pendant la période d'arrêt de travail et à l'issue de celui-ci.

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, son employeur doit lui proposer un autre emploi, approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'ancien,

au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Si cela s'avère impossible, il doit informer le salarié, par écrit, des motifs qui s'opposent à son reclassement.

En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur est alors tenu de verser une indemnité spéciale.

Si l'employeur licencie le salarié sans pouvoir démontrer qu'il lui est impossible de proposer un nouvel emploi, les conséquences sont les mêmes que dans le cas d'un refus de réemploi d'un salarié apte.

L'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle

Que se passe-t-il pendant l'arrêt de travail ?

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), doit suivre l'intéressé.

Cette suspension de leur contrat de travail est également applicable, dans les mêmes conditions, aux salariés mis « en quarantaine », afin d'éviter la propagation éventuelle d'une infection ou d'une contamination (par exemple, dans le cadre des mesures de mise en quarantaine prises pour éviter la propagation de la Covid-19).

Cette disposition (art. L. 1226-9-1 du code du travail) résulte de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 citée en référence, en vigueur depuis le 12 mai 2020.

L'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale, applicable aux arrêts de travail résultant d'un accident ou d'une maladie non professionnel, l'est également à ceux résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Ainsi, le versement de l'indemnité journalière de sécurité sociale ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord de son médecin traitant, à accéder aux actions de formation professionnelle continue prévues à l'article L. 6313-1 du code du travail ou à des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la caisse primaire participe, sous réserve qu'après avis du médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail.

La caisse fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur, ce dernier en informant le médecin du travail.

Les formations destinées aux salariés en arrêt de travail et organisées dans le cadre mentionné ci-dessus sont considérées comme des actions de formation.

Elles peuvent faire l'objet, à la demande du salarié, d'une prise en charge, par les organismes collecteurs paritaires agréés, de tout ou partie des coûts pédagogiques ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, de garde d'enfant, de repas et d'hébergement nécessités par la formation.

L'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle

La durée des périodes de suspension du contrat de travail est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise (disposition également applicable aux salariés mis en quarantaine mentionnés ci-dessus).

Par ailleurs, les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés (selon la jurisprudence de la Cour de cassation, l'absence du travailleur pour cause d'accident de trajet doit être assimilée à l'absence pour cause d'accident du travail ; arrêt de la Cour de cassation du 3 juillet 2012).

L'employeur ne peut pas rompre le contrat, sauf en cas de faute grave du salarié ou d'impossibilité de le conserver à son service, pour un motif sans rapport avec l'accident ou la maladie (motif économique, par exemple, s'il rend le licenciement du salarié inévitable).

Les règles relatives à la protection du contrat de travail mentionnées ci-dessus sont également applicables aux salariés qui ont été mis « en quarantaine », afin d'éviter la propagation éventuelle d'une infection ou d'une contamination (par exemple, dans le cadre des mesures de mise en quarantaine prises pour éviter la propagation de la Covid-19).

Cette disposition (art. L. 1226-9-1 du code du travail) résulte de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 citée en référence, en vigueur depuis le 12 mai 2020.

L'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle

Selon la Cour de cassation, l'interdiction de rompre le contrat pendant la suspension du contrat joue également pendant la période d'essai.

En dehors des deux cas visés ci-dessus (faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat), la résiliation prononcée pendant les périodes de suspension du contrat de travail est nulle.

Le salarié peut donc saisir le conseil de prud'hommes pour demander sa réintégration ; s'il ne demande pas cette réintégration, il pourra prétendre aux indemnités dues dans le cas d'un licenciement nul : indemnités de rupture (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, et indemnité de préavis), indemnité réparant l'intégralité du préjudice, au moins égale à 6 mois de salaire.

Si le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est titulaire d'un CDD, les règles suivantes s'appliquent :

- au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure ;
- la suspension du contrat ne fait pas obstacle à l'échéance du terme. Toutefois, lorsque ce contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut refuser celui-ci que s'il justifie

d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie. A défaut, il devra verser au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi.

Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période suivante de validité du contrat prévue par la clause de renouvellement.

L'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle

Que se passe-t-il à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail ?

A l'issue des périodes de suspension de son contrat de travail, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf dans les situations mentionnées ci-dessous.

Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Les règles mentionnées ci-dessus sont également applicables aux salariés qui ont été mis « en quarantaine », afin d'éviter la propagation éventuelle d'une infection ou d'une contamination (par exemple, dans le cadre des mesures de mise en quarantaine prises pour éviter la propagation de la Covid-19).

Cette disposition (art. L. 1226-9-1 du code du travail) résulte de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 citée en référence, en vigueur depuis le 12 mai 2020.

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance de ces dispositions, le conseil des prud'hommes peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie une indemnité au salarié dont le montant est fixé conformément aux dispositions prévues en cas de licenciement nul.

Cette indemnité se cumule avec l'indemnité compensatrice de préavis et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Lorsque le salarié titulaire d'un CDD n'est pas déclaré inapte à l'issue des périodes de suspension de son contrat de travail, la rupture de celui-ci par l'employeur ouvre droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

Sur la situation du salarié en CDD déclaré inapte, voir les précisions données ci-dessous.

L'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle

Et si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail ?

- Proposition d'un autre emploi

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4 du code du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe (une entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle au sens du code de commerce) auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel (sur les cas de dispense de cette obligation, voir ci-dessous).

Cette proposition prend en compte, après avis du comité social et économique, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (art. L. 1226-10 du code du travail).

- Appréciation des obligations de l'employeur :

- L'employeur doit proposer au salarié une offre sérieuse et précise de reclassement dans un emploi compatible avec ses capacités réduites et les conclusions écrites du médecin du travail.
- Il ne satisfait pas à son obligation de reclassement lorsqu'il se contente de proposer au salarié, à titre de reclassement, un poste sans lui avoir fait de proposition précise quant au type de travail qu'il entendait lui confier.
- L'employeur peut prendre en compte la position exprimée par le salarié déclaré inapte par le médecin du travail, pour le périmètre des recherches de reclassement.
- Le poste proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.
- L'employeur est dispensé de rechercher un reclassement lorsque l'avis d'inaptitude établi par le médecin du travail, indique, par une mention expresse, soit que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, soit que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Pour plus de précisions sur ce point, on peut se reporter à l'arrêt de la Cour de cassation du 23 novembre 2016. Lien suivant :

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/2098_23_35560.html

L'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle

Et si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail ?

- Reprise du versement du salaire

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

L'indemnité journalière de Sécurité sociale peut être rétablie pendant le délai d'un mois mentionné à l'article L. 1226-11 du code du travail (voir ci-dessus) lorsque la victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle ne peut percevoir aucune rémunération liée à son activité salariée.

Le versement de l'indemnité cesse dès que l'employeur procède au reclassement dans l'entreprise du salarié inapte ou le licencie.

Lorsque le salarié bénéficie d'une rente, celle-ci s'impute sur l'indemnité journalière.

Cette indemnité, dénommée « indemnité temporaire d'inaptitude » (ITI) est versée dans les conditions prévues aux articles D. 433-3 à D. 433-8 du code de la Sécurité sociale son montant journalier est égal au montant de l'indemnité journalière versé pendant l'arrêt de travail lié à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle précédant l'avis d'inaptitude.

Dès lors qu'il aura constaté que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, et afin que le salarié soit informé de ses droits, le médecin du travail devra lui remettre le formulaire de demande lui permettant de bénéficier de cette indemnité.

Ce modèle peut être téléchargé sur le site de l'Assurance maladie.

L'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle

Et si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail ?

- Impossibilité ou dispense de reclassement

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10 précité, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions (voir aussi ci-dessous) :

- L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10 précité, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

- Selon la cour de cassation (arrêt du 30 septembre 2020), l'employeur est tenu de consulter les représentants du personnel s'ils existent (à l'époque, les délégués du personnel, aujourd'hui, le comité social et économique) avant d'engager la procédure de licenciement d'un salarié inapte à son emploi en conséquence d'un accident du travail, même s'il n'identifie pas de poste de reclassement.

- L'employeur peut également rompre le contrat de travail du salarié si le médecin du travail a, dans son avis d'inaptitude, précisé par une mention expresse que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. Dans une telle situation, l'employeur est dispensé de l'obligation de rechercher un reclassement.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel. A défaut, les dispositions prévues par l'article L. 1235-2 du code du travail en cas d'inobservation de la procédure de licenciement sont applicables.

L'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle

Et si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail ?

- Indemnités dues au salarié

La rupture du contrat de travail dans les situations mentionnées ci-dessus (impossibilité de proposer un autre emploi, refus par le salarié de l'emploi proposé...) ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

- Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif (refus systématique des propositions ou refus d'un poste spécialement aménagé avec maintien de la rémunération par exemple).

- Lorsqu'elles sont dues, ces indemnités sont calculées sur la base définie par l'article L. 1226-16 du code du travail.

- En cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise,
- avec maintien de ses avantages acquis.
- En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie une indemnité au salarié dont le montant est fixé conformément aux dispositions prévues en cas de licenciement nul.

Cette indemnité se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

L'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle

Et si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail ?

- Quand le salarié est titulaire d'un CDD

Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11 du code du travail, au salarié déclaré inapte titulaire d'un CDD, ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi (dans ce cas, l'employeur est dispensé de l'obligation de rechercher un reclassement), l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat.

Cette rupture ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités (versement à l'issue du contrat, avec le dernier salaire) que l'indemnité de précarité due aux salariés en CDD, à laquelle elle s'ajoute.

Les dispositions visées aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11 du code du travail s'appliquent également aux salariés en CDD.

Il en résulte, notamment que, lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou si son contrat n'est pas rompu, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Si le CDD fait l'objet d'une rupture injustifiée (pas de tentative de reclassement du salarié inapte), le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

Les congés payés

Dans quels cas le salarié a-t-il droit à des congés supplémentaires ?

Indépendamment des dispositions applicables en cas de fractionnement des congés (voir ci-dessus), le salarié peut bénéficier de congés supplémentaires dans certaines situations particulières.

Jeunes salariés

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Étudiants salariés

Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail.

Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé annuel de droit commun et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans mentionné ci-dessus.

Salariés ayant des enfants à charge

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail, soit 30 jours ouvrables.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public.

9. La force majeure

La force majeure

Définition

La force majeure est un événement qui remplit les **3 caractéristiques cumulatives suivantes** :

1. Il est **imprévisible**
2. Il est **irrésistible** (insurmontable)
3. Il échappe au contrôle des personnes concernées (événement **extérieur**)

Une catastrophe naturelle, un événement climatique exceptionnel sont des cas de force majeure, si ces situations imprévisibles échappent au contrôle des personnes et sont par nature inévitables.

Le décès du salarié constitue pour le contrat de travail un cas de rupture pour force majeure.

Le verglas et les chutes de neige sont en hiver des événements prévisibles qui ne constituent pas des cas de force majeure.

En cas de litige, ce sont les tribunaux qui décident si l'événement relève de la force majeure.

A savoir : le décès de l'employeur n'est pas un cas de force majeure.

Procédure

Le contrat de travail est rompu immédiatement.

L'employeur n'est pas tenu de respecter la procédure de licenciement.

Aucun préavis n'est effectué.

L'employeur remet au salarié les documents de fin de contrat qui lui sont dus.

Indemnisation

- Si le salarié est en CDI

- Le salarié perçoit l'indemnité compensatrice de congés payés.
- Si la rupture du contrat est liée à un sinistre, il perçoit une indemnité compensatrice.
- Son montant est égal au celui de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre.

- Si le salarié est en CDD

- Le salarié perçoit l'indemnité compensatrice de congés payés.
- Si la rupture du contrat est liée à un sinistre, il perçoit une indemnité compensatrice.
- Son montant est égal aux rémunérations que le salarié aurait dû percevoir jusqu'au terme du contrat.
- La prime de précarité n'est pas versée.

10. Le régime spécifique des intermittents

Le contrat de travail intermittent

Définition

Le travail intermittent est une alternance de périodes travaillées et non travaillées correspondant aux fluctuations d'activités.

Il peut être mis en œuvre pour des emplois permanents qui, par nature, comportent une telle alternance (certains emplois de formateurs ou de moniteurs de ski par exemple).

Quelles sont les dispositions d'ordre public?

Certaines dispositions relatives au travail intermittent sont d'ordre public, c'est-à-dire qu'il n'est pas possible d'y déroger.

L'obligation d'un accord collectif prévoyant le recours au travail intermittent préalablement à la conclusion d'un contrat de travail.

Sauf exceptions mentionnées ci-dessous, pour qu'un contrat de travail intermittent puisse être conclu, l'entreprise doit être couverte par une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu qui le prévoit.

L'employeur ne peut ainsi, de sa seule initiative, proposer au salarié d'être embauché dans le cadre d'un tel contrat.

Les entreprises adaptées mentionnées à l'article L. 5213-13 du code du travail peuvent toutefois conclure un contrat de travail intermittent même en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, dès lors que ce contrat est conclu avec un travailleur handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

À titre expérimental, dans les branches dans lesquelles l'emploi saisonnier (emploi dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs) est particulièrement développé, les emplois à caractère saisonnier ont pu donner lieu, jusqu'au 31 décembre 2019, à la conclusion d'un contrat de travail intermittent en l'absence de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence d'accord de branche, après information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (ou du comité social et économique si celui-ci avait déjà été mis en place).

Les dispositions relatives aux mentions devant figurer dans le contrat de travail et au nombre d'heures pouvant dépasser la durée minimale annuelle fixée au contrat de travail intermittent sont applicables. Cette expérimentation comporte également un volet relatif à la sécurisation de la pluriactivité des salariés concernés,

afin de leur garantir une activité indépendante ou salariée avec plusieurs employeurs sur une année entière en associant les partenaires intéressés au plan territorial.

En application de ces dispositions, la faculté de conclure un contrat de travail intermittent dans les conditions mentionnées ci-dessus est ouverte dans la branche des remontées mécaniques et domaines skiables (IDCC 0454) (arrêté du 6 avril 2017, en vigueur à compter du 15 avril 2017).

La même dérogation est accordée aux entreprises adaptées mentionnées à l'article L. 5213-13 du code du travail.

Le contrat de travail intermittent

Forme et le contenu du contrat de travail

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée qui doit, obligatoirement, être écrit. Il peut être conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

1. Le contrat de travail intermittent mentionne notamment :
2. La qualification du salarié ;
3. Les éléments de la rémunération ;
4. La durée annuelle minimale de travail du salarié ;
5. Les périodes de travail ;
6. La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Le volume d'heures de travail

Le contrat de travail intermittent précise obligatoirement la durée annuelle minimale de travail du salarié concerné.

Cette durée peut être dépassée avec une limite : les heures effectuées au-delà ne doivent pas, sauf accord de l'intéressé, excéder le tiers de la durée fixée par le contrat.

Exemple

Le nombre d'heures travaillées au-delà d'une durée minimale fixée à 1 200 heures annuelles par un contrat de travail intermittent ne peut être supérieur à 400 heures (1 200 x 1/3).

L'égalité des droits

Le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels (voir ci-dessous), de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord collectif de travail étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour déterminer les droits que le salarié concerné tient de son ancienneté (par exemple, pour le calcul d'une prime liée à l'ancienneté), il convient de prendre en compte la totalité des périodes non travaillées.

Quels sont les domaines ouverts à la négociation collective ?

Le texte négocié entre les partenaires sociaux (convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche étendu) définit les emplois permanents pour lesquels ce type de contrat peut être conclu.

Cette convention ou cet accord détermine, le cas échéant, les droits conventionnels spécifiques aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.

Il peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et détermine, dans ce cas, les modalités de calcul de cette rémunération.

Cette disposition (dite « lissage des rémunérations ») permet ainsi aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent de percevoir un salaire mensuel d'un montant régulier, indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois.

Dans les secteurs, dont la liste est déterminé par décret (soit, à l'heure actuelle, le secteur du spectacle vivant et enregistré), où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l'accord collectif de travail détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

11. Les congés

Les congés payés

Définition

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur. Chaque mois de travail effectif ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables. Pendant les congés, l'employeur verse au salarié une indemnité de congés payés.

Droits aux congés payés

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur. Cette disposition est d'ordre public.

Pour la mise en œuvre des dispositions relatives aux congés payés, il convient de distinguer les domaines d'ordre public pour lesquels le législateur fixe des règles auxquelles il n'est pas possible de déroger et ceux pour lesquels les règles pourront être fixées par convention ou accord collectif, avec la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise.

Des dispositions dites « supplétives » sont prévues et s'appliquent en cas d'absence d'une convention ou d'un accord collectif fixant ces règles.

Le droit aux congés payés est ouvert au salarié, quels que soient son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail. Le salarié à temps partiel a les mêmes droits que le salarié à temps complet.

Les congés payés

Les congés payés sont destinés à permettre au salarié de se reposer.

Il en résulte les conséquences suivantes :

- d'une part, l'employeur qui emploie pendant la période fixée pour son congé légal un salarié à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, est considéré comme ne donnant pas le congé légal, sans préjudice des dommages et intérêts auxquels il peut être condamné en application des dispositions ci-dessous,
- d'autre part, un salarié ne peut renoncer à ses congés payés et demander, en contrepartie, le versement d'une indemnité ; de même, l'employeur ne peut décider de substituer à la prise des congés le versement d'une indemnité ;
- enfin, le salarié qui accomplit pendant sa période de congés payés des travaux rémunérés, privant de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge d'instance en dommages et intérêts envers le régime d'assurance chômage.

L'action est exercée à la diligence soit du maire de la commune intéressée, soit du préfet.

Les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé.

L'employeur qui a occupé sciemment un salarié bénéficiaire d'un congé payé peut être également l'objet, dans les mêmes conditions, de cette action en dommages et intérêts.

Les congés payés

Définition de la période de référence

La durée des droits à congés payés acquis par le salarié dépend du temps de travail effectif (ou des périodes assimilées, voir ci-dessous) qu'il a effectué sur une période déterminée appelée « période de référence ».

Le début de cette période de référence peut être fixé par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou, à défaut, un accord de branche.

A défaut d'accord, le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

Toutefois, dans les professions où l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congé (par exemple, le BTP), le point de départ de l'année de référence est fixé au 1er avril ; les règles applicables aux employeurs relevant de caisses de congés payés sont fixées principalement par les articles D. 3141-9 à D. 3141-37 du code du travail).

Calcul des congés payés

Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1er juin au 31 mai à défaut d'une autre période fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche).

- Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public.
- Les dispositions d'ordre public du code du travail relatives à la durée des congés payés ne portent atteinte ni aux stipulations des conventions et des accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.
- Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail ; cette disposition est d'ordre public.

Certaines périodes d'absence sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, notamment :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires en repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 du Code du travail ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail (auquel est assimilé un accident de trajet) ou de maladie professionnelle ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les périodes de congé de formation (congé de bilan de compétences, congé individuel de formation, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé de formation économique, sociale et syndicale...).

La totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

Congés payés

Calcul des congés payés

En cas d'absence pendant la période de référence, le décompte en jours ouvrables des congés s'effectue suivant la règle la plus favorable au salarié, soit :

- décompte par mois de travail effectif : 2 jours 1/2 de congés ;
- décompte en semaines : 4 semaines de travail ouvrent droit à 2 jours 1/2 de congés ;
- décompte en jours : octroi de 2 jours 1/2 de congés pour une période de 24 jours de travail (horaire sur 6 jours) ou 22 jours (horaire sur 5 jours 1/2) ou 20 jours (horaire sur 5 jours).

Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur (par exemple, 26,5 jours de congés sont arrondis à 27 jours).

Cette disposition est d'ordre public.

- Ne peuvent pas être déduits du congé annuel les absences autorisées, les jours de maladie, de chômage, les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption,
- les périodes obligatoires d'instruction militaire, les périodes de préavis. Ainsi, par exemple, un salarié absent 10 jours au titre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ne peut voir son droit à congés
- réduit de 30 à 20 jours.
- Les périodes d'absence qui ne sont pas considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé (par exemple, un arrêt de travail pour maladie non professionnelle) ne peuvent pas entraîner de réduction des droits à congés plus que proportionnelle à leur durée.

En cas d'absence pendant la période de référence, le décompte en jours ouvrables des congés s'effectue suivant la règle la plus favorable au salarié, soit :

- décompte par mois de travail effectif : 2 jours 1/2 de congés ;
- décompte en semaines : 4 semaines de travail ouvrent droit à 2 jours 1/2 de congés ;
- décompte en jours : octroi de 2 jours 1/2 de congés pour une période de 24 jours de travail (horaire sur 6 jours) ou 22 jours (horaire sur 5 jours 1/2) ou 20 jours (horaire sur 5 jours).

Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur (par exemple, 26,5 jours de congés sont arrondis à 27 jours).

Cette disposition est d'ordre public.

- Ne peuvent pas être déduits du congé annuel les absences autorisées, les jours de maladie, de chômage, les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption,
- les périodes obligatoires d'instruction militaire, les périodes de préavis. Ainsi, par exemple, un salarié absent 10 jours au titre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ne peut voir son droit à congés
- réduit de 30 à 20 jours.
- Les périodes d'absence qui ne sont pas considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé (par exemple, un arrêt de travail pour maladie non professionnelle) ne peuvent pas entraîner de réduction des droits à congés plus que proportionnelle à leur durée.

Congés payés

« *Jour ouvrable* » : de quoi s'agit-il ?

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception :

- du jour de repos hebdomadaire légal (dimanche en principe) ;
- des jours reconnus fériés par la loi et habituellement non travaillés dans l'entreprise.

En revanche, le second jour de la semaine, non travaillé du fait de la répartition de l'horaire de travail sur 5 jours, est également un jour ouvrable (sur les conséquences des règles de décompte des congés payés pour les salariés à temps partiel, on peut contacter le service de renseignements de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS-DEETS) de son territoire.

Les congés payés

À quel moment prendre les congés payés ?

Principes d'ordre public

Les congés peuvent être pris dès l'embauche. Cette disposition s'applique toutefois sous réserve des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs, et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions mentionnées ci-dessous.

Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Congé simultané

Les conjoints et les partenaires liés par un PACS travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public : à ce titre, elles ne peuvent être modifiées par convention ou accord collectif.

Fixation de la période des congés et de l'ordre de départs

Sous réserve des dispositions d'ordre public visées ci-dessus, sont fixés par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche :

- la période de prise des congés,
- l'ordre des départs pendant cette période,
- et les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ.
- A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord mentionné ci-dessus, la période de prise des congés et l'ordre des départs sont définis par l'employeur, après avis, le cas échéant, du comité social et économique (CSE).

L'employeur ne peut ensuite, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

La notion de « circonstances exceptionnelles » n'est pas définie par la loi ; en cas de litige, c'est aux tribunaux qu'il appartient d'apprécier l'existence ou non de telles circonstances (à titre d'illustration, on peut se reporter, par exemple, à l'arrêt de la Cour de cassation du 15 mai 2008)

Critères de fixation de l'ordre des départs en congé

Pour définir l'ordre des départs, l'employeur tient compte des critères suivants :

- la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- la durée de leurs services chez l'employeur ;
- leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Information des salariés

Les dispositions suivantes sont applicables, et sont d'ordre public :

- la période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période,
- l'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié 1 mois avant son départ.

Les congés payés

Modalités de prise de congés payés

Les congés payés sont pris selon les modalités suivantes :

- la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (sauf dans certaines circonstances, la 5e semaine et, plus généralement, les jours acquis au-delà de 24 jours doivent donc être donnés à part). Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières (par exemple, les salariés étrangers ou ceux originaires d'outre-mer) ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie,
- lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu,
- lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois) avec l'accord du salarié (l'accord n'est pas requis lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement). Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public. Il peut être dérogé aux règles de fractionnement des congés ainsi fixées selon les modalités mentionnées ci-dessous.

Détermination, par convention ou accord, des règles de fractionnement et de report

La période pendant laquelle la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au delà du 12e jour sont fixées par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (en l'absence d'accord, voir ci-après).

Par ailleurs, si en application d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année (par exemple dans le cadre d'un accord d'annualisation du temps de travail), une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.

Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

L'accord précise :

- les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L. 3141-24 du code du travail,
- les cas précis et exceptionnels de report,
- les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur,
- les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels. De déclenchement des heures supplémentaires, du nombre de jours travaillés des salariés au forfait jour, et de définition des travailleurs à temps partiel.

Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.

Les congés payés

Autres possibilités de report

Indépendamment des dispositions mentionnées ci-dessus permettant un report des congés payés, un report est également possible dans le cadre du congé pour création d'entreprise ») et du congé sabbatique. Le congé annuel peut également être affecté au compte épargne-temps, pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. Sur la situation en cas de maladie, de maternité ou d'accident du travail, voir précisions ci-dessous.

Dispositions applicables à défaut d'accord (dispositions « supplétives »)

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord mentionné ci-dessus, les dispositions suivantes (dites « supplétives ») sont applicables :

1. La fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
2. Le fractionnement des congés au delà du 12e jour est effectué dans les conditions suivantes :
3. a) Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
4. b) Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre
5. trois et cinq jours.

Les jours de congé principal dus au delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Il peut être dérogé aux dispositions supplétives mentionnées ci-dessus après accord individuel du salarié.

L'employeur peut ainsi, par exemple, autoriser le fractionnement des congés en le subordonnant à une renonciation du salarié aux jours de congé supplémentaires.

Comme cela a été précisé par une réponse ministérielle (JOAN du 19/10/2010), les dispositions relatives aux jours supplémentaires en cas de fractionnement sont susceptibles de s'appliquer aux congés payés reportés du fait de la maladie ou de la maternité. « Ainsi, si les congés payés reportés sont pris durant la période légale, ils ne donneront pas lieu à des jours de congé supplémentaires.

En revanche, si le salarié et l'employeur conviennent de fixer la date des jours de congés payés reportés en dehors de la période légale, des jours de congé supplémentaires seront accordés au salarié et calculés selon la méthode prévue à l'article L. 3141-19 du code du travail. » (désormais, L. 3141-23).

Les congés payés

Congés conventionnels

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention un accord de branche peut majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

Comment calculer l'indemnité de congés payés ?

Est appelée indemnité de congés payés la rémunération à laquelle le salarié a droit pendant son congé annuel. Les dispositions relatives à l'indemnité de congés payés sont d'ordre public.

Ces dispositions ne portent toutefois atteinte ni aux stipulations contractuelles ni aux usages qui assurent des indemnités de congé d'un montant plus élevé.

Deux modes de calcul sont possibles.

La solution la plus avantageuse pour le salarié devra être retenue :

- indemnité égale à la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait continué à travailler, calculée en fonction du salaire gagné dû pour la période précédant le congé (le dernier mois pour les salariés mensualisés) et de la durée du travail effectif de l'établissement ;
- indemnité égale au 1/10e de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la période de référence (période fixée par convention ou accord ou, à défaut, période du 1er juin au 31 mai).

Pour la détermination de cette rémunération brute, il est tenu compte des éléments mentionnés à l'article L. 3141-24 du code du travail.

- Pour la fixation de l'indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires (par exemple, certaines primes) et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé. La valeur de ces avantages ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité administrative.

Cette indemnité est due et versée à la date de paiement habituelle des salaires.

Lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée, les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante doivent figurer sur le bulletin de paie.

Situations particulières

En cas de rupture du contrat (y compris en cas de licenciement pour faute lourde), les congés sont versés sous forme d'une indemnité compensatrice, calculée selon les mêmes modalités qu'une indemnité de congés (voir ci-dessus).

Cette indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Elle est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé ; l'indemnité est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Les salariés qui relèvent d'une caisse de congés payés sont directement indemnisés par cette caisse (bâtiment et travaux publics, intermittents du spectacle, ...).

Les congés payés

Quelle est l'incidence de l'absence pour maladie sur le droit aux congés payés ?

Les absences pour maladie (non professionnelle) n'ouvrent pas droit à des congés payés, sauf dispositions conventionnelles contraires. En revanche, l'employeur ne saurait déduire du congé annuel les jours d'absence pour maladie.

Quelles sont les conséquences de la maladie durant les congés payés ?

Le salarié tombe malade pendant ses congés

En l'état actuel de la jurisprudence de la Cour de cassation, le salarié doit reprendre le travail à la date prévue (sous réserve, évidemment, que son arrêt de travail ait pris fin) : il ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté.

Pendant cette période, le salarié cumule son indemnité de congés payés calculée normalement avec les indemnités journalières de maladie versée par la Sécurité sociale.

En revanche, il ne perçoit pas le complément de rémunération versé par l'employeur en cas de maladie.

Le salarié est absent pour maladie ou accident au moment du départ en congés

Le salarié peut demander le report de ses congés lorsque son arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés payés. L'employeur décide alors des dates du congé reporté.

Lorsque l'arrêt de travail prend fin après la clôture de la période des congés payés légale ou conventionnelle, le salarié bénéficie également d'un droit au report de ses congés payés annuels, lorsqu'il a été empêché de les prendre en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Comme le précise la Cour de cassation (arrêt du 24 février 2009) : « Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés annuels la directive CE 2003-88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ».

Complétant sa jurisprudence, la Cour de cassation a précisé que les congés payés non pris « doivent être à nouveau reportés quand le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre l'intégralité des congés payés acquis en raison d'une rechute d'accident du travail » (arrêt du 16 février 2012)

Les jours fériés

Lundi de Pâques, Victoire de 1945, Ascension, Armistice... C'est l'article L 3133-1 du Code du travail qui fixe la liste des fêtes légales considérées comme des jours fériés.

Définition

Les jours fériés peuvent être chômés ou travaillés et rémunérés à des conditions qui varient selon les jours concernés (1er mai ou autre).

Dans certains cas, les jours fériés permettent également de bénéficier d'un pont.

1er mai

Le 1er mai est le seul jour obligatoirement chômé pour tous les salariés, le travail n'étant prévu ce jour-là que dans certains établissements et services (hôpitaux, transports publics...) où le travail ne peut pas être interrompu en raison de la nature de leur activité.

Autres jours fériés

D'autres jours fériés peuvent exister dans une région, une localité ou dans certains secteurs d'activité. C'est le cas, par exemple, de l'Alsace et de la Moselle qui bénéficient également du Vendredi Saint et du 26 décembre.

Ponts

L'employeur peut également accorder un pont aux salariés en particulier entre un ou deux jours de repos hebdomadaire et un jour férié.

Les heures perdues du fait du pont peuvent être récupérées, les salariés étant amenés à effectuer un autre jour les heures de travail perdues.

Les jours fériés

Rémunération des jours fériés

- Cas général

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour le salarié totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié saisonnier qui a signé divers contrats de travail dans l'entreprise (successifs ou non) est également intégralement rémunéré si son ancienneté totale cumulée est d'au moins 3 mois.

Le paiement des jours fériés n'est pas dû (sauf dispositions conventionnelles ou usages dans l'entreprise plus favorables) pour les salariés suivants :

- Salarié travaillant à domicile
- Salarié intermittent
- Salarié temporaire (le jour férié chômé doit toutefois être payé au salarié temporaire dès lors que ce jour férié est compris dans sa mission)

- Cas particulier du 1er mai

Le 1er mai est jour férié et chômé.

Le chômage du 1er mai ne peut être une cause de réduction de salaire.

Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage.

Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Le salarié qui travaille le 1er mai bénéficie du doublement de sa rémunération.

Rémunération des ponts

Une journée de pont précédant ou suivant un jour férié peut être prévue dans l'entreprise. Cette pratique ne fait l'objet d'aucune réglementation.

L'attribution d'un pont peut être prévue par des dispositions conventionnelles, un accord collectif ou décidée par l'employeur.

Les heures de travail non travaillées en raison du pont peuvent être travaillées à une autre période pour compenser.

La récupération de ces heures peut être effectuée dans les 12 mois précédant ou suivant le pont.

Ces heures ne font l'objet d'aucune majoration de salaire.

Peuvent être récupérées, par exemple, les heures perdues à l'occasion du pont lorsque :

- 1 ou 2 jours ouvrables sont chômés entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire
- 1 jour précédant les congés annuels est chômé

Les jours fériés

La journée de solidarité

- Cas général

La journée de solidarité prend la forme d'une journée de travail supplémentaire par an non rémunérée.

Elle peut prévoir :

- Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai
- Soit le travail d'une journée de RTT prévue dans le cadre d'un accord d'aménagement du temps de travail
- Soit tout autre mode d'organisation permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées (travailler un samedi, par exemple)

Les conditions d'accomplissement de cette journée sont fixées :

- Soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou par convention ou accord de branche
- Soit, en l'absence d'accord ou de convention, par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE)

La journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération, dans la limite de :

- Soit 7 heures pour les salariés mensualisés, réduites proportionnellement à la durée contractuelle en cas de travail à temps partiel
- Soit une journée de travail pour le salarié qui travaille au forfait jours

Les heures travaillées durant la journée de solidarité ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

- Salarié ayant déjà effectué la journée de solidarité

En raison d'un changement d'employeur, un salarié peut avoir déjà effectué un jour supplémentaire de travail durant l'année en cours dans le cadre de la journée de solidarité.

Dans ce cas, s'il est amené à effectuer une nouvelle journée de solidarité, les heures travaillées sont rémunérées et considérées comme des heures supplémentaires.

Ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Le salarié peut refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Les congés pour évènements familiaux

Pour la mise en œuvre des congés pour événements familiaux, il convient de distinguer les domaines d'ordre public où le législateur fixe des règles auxquelles il n'est pas possible de déroger, les domaines où les règles pourront être fixées par accord collectif, et enfin les règles dites « supplétives » c'est à dire applicables à défaut d'accord collectif.

Quels sont les événements ouvrant droit à congé ?

Le salarié a droit, sur justification, à un congé :

1. Pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) ;
2. Pour le mariage d'un enfant ;
3. Pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs ;
4. Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
5. Pour le décès d'un enfant,
6. Pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
7. Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Ces dispositions sont d'ordre public : aucun accord collectif ou convention collective ne peut avoir pour effet, ni de priver le salarié du droit à s'absenter lorsque survient l'un de ces événements, ni de restreindre l'exercice de ce droit.

Ainsi, par exemple, la loi ne prévoyant aucune condition d'ancienneté pour bénéficier de ces congés, aucun accord collectif ou aucune convention

Les congés pour évènements familiaux

Depuis le 1er juillet 2021, au titre des enfants nés à compter de cette date ainsi qu'au titre des enfants nés avant cette date dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date, le congé de naissance (3 jours minimum, voir ci-dessous) a fait l'objet des aménagements suivants, destinés à accompagner la réforme, à compter de la même date, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant :

ce congé bénéficie désormais, non seulement au père salarié, mais le cas échéant, également au conjoint ou au concubin de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

ce congé débute, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit ;

il est interdit d'employer le salarié pendant ce congé (ainsi que pendant les 4 premiers jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant qui lui font immédiatement suite). Toutefois, si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour évènements familiaux, le congé de naissance et l'interdiction d'emploi qui lui est associée débiteront à l'issue de cette période de congés.

Les congés pour évènements familiaux

Les congés pour évènements familiaux

Quelle est la durée du congé ?

La loi fixe une durée minimale (cf. ci-dessous). Une durée plus élevée peut être fixée pour chacun des congés légaux pour évènements familiaux par la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche.

La durée minimale fixée par la loi est la suivante Cet accord ou cette convention ne peut toutefois fixer une durée inférieure à :

1. Quatre jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un PACS ;
2. Un jour pour le mariage d'un enfant ;
3. Trois jours, pour chaque naissance. Cette période de congés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit ;
4. Trois jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
5. Cinq jours pour le décès d'un enfant 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
6. âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
7. Trois jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
8. Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

À défaut de convention ou d'accord applicable dans son entreprise prévoyant des dispositions plus favorables, le salarié a droit aux congés pour les évènements familiaux et pour les durées mentionnés ci-dessus. Sous réserve de l'exception mentionnée ci-dessus prévoyant un décompte en jours « ouvrés » (les jours travaillés dans l'entreprise), ces journées d'absence sont comptées en jours « ouvrables » (tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire - en principe, le dimanche - et les jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise).

Congé de deuil

Indépendamment du congé pour décès d'un enfant mentionné ci-dessus, et pour les décès intervenus à compter du 1er juillet 2020, tout salarié, quels que soient son ancienneté et l'effectif de son entreprise, a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Ce congé peut être fractionné en deux périodes ; chaque période est d'une durée au moins égale à une journée.

Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Les congés pour évènements familiaux

Quelle est la procédure ?

Pour bénéficier de l'autorisation d'absence au titre d'un des événements familiaux mentionnés ci-dessus (mariage, naissance, décès, etc.), le salarié doit justifier de la survenance de l'événement en cause : le code du travail n'imposant aucun formalisme particulier, le salarié peut donc apporter cette justification par tous moyens.

Sous réserve des précisions données ci-dessous, les congés doivent être pris au moment des événements en cause, le(s) jour(s) d'autorisation d'absence n'ayant pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant, mais dans la période entourant cet événement.

Ainsi, par exemple, en cas de mariage d'un enfant, le jour de congé peut être posé pour la date du mariage, mais aussi la veille de cette date ou le lendemain.

- Le congé de deuil (voir ci-dessus) peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.
- Le congé de naissance (3 jours, sauf durée plus longue prévue par accord collectif) commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

En outre, dans le cadre des dispositions prévues au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, dont la première période de 4 jours fait immédiatement suite au congé de naissance, il appartient au salarié d'informer son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci.

En cas de différend portant sur l'un ou l'autre de ces congés, 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 (anciennement « en la forme des référés »).

Le conseil de prud'hommes statue alors en dernier ressort : seul un pourvoi en cassation est donc possible.

Les congés légaux pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération (qui tient compte, le cas échéant, de l'indemnité mentionnée ci-dessous) et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Lorsqu'il exerce son droit au congé de deuil mentionné précédemment, le salarié a droit, pendant la durée du congé et selon les mêmes conditions de liquidation et de service, aux indemnités journalières de la sécurité sociales calculées comme en matière de maternité, sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée et de respecter les règles de non cumul fixées par l'article L. 331-9 du code de la Sécurité sociale.

Ces indemnités sont versées à l'employeur et déduites par lui du salaire versé au salarié (comme indiqué ci-dessus, le congé de deuil, comme les autres congés pour événements familiaux, n'entraîne pas de réduction de la rémunération).

L'indemnisation par la Sécurité sociale du congé de deuil est fractionnable en deux périodes ; chaque période est d'une durée au moins égale à une journée.

Pour plus de précisions sur les indemnités versées par la Sécurité sociale, on peut se reporter au site de l'Assurance maladie.

Les congés de longue durée

Le congé parental d'éducation

Définition

À l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié peut arrêter de travailler pour s'occuper de l'enfant.

Dans ce cas, il bénéficie d'un congé parental d'éducation, sous conditions d'ancienneté.

La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfants nés ou adoptés simultanément.

Conditions

Le congé est ouvert à tout salarié ayant au moins **1 an d'ancienneté** dans l'entreprise.

L'ancienneté est prise en compte :

- soit à la date de naissance de l'enfant,
- soit à la date d'arrivée au foyer d'un enfant adopté (ou confié en vue de son adoption) de moins de 16 ans.

Durée

La durée initiale du congé parental est de **1 an** maximum.

Il peut être renouvelé dans les conditions suivantes :

1. Naissance

La durée du congé et sa date de fin varient en fonction du nombre d'enfants nés (naissance d'un enfant ou naissances multiples).

- Nombre d'enfants nés simultanément : 1, durée maximale initiale du congé qui est d'un an, renouvelable 2 fois.

La date de fin du congé (quelle que soit la date du début de congé) : est au plus tard le jour du 3ème anniversaire de l'enfant.

- Nombre d'enfants nés simultanément : 2, durée maximale initiale du congé qui est d'un an, renouvelable 2 fois,

La date de fin du congé (quelle que soit la date du début de congé) : est au plus tard à la date d'entrée à l'école maternelle.

- Nombre d'enfants nés simultanément : 3 ou plus, durée maximale initiale du congé qui est d'un an, renouvelable 5 fois.

La date de fin du congé (quelle que soit la date du début de congé) : est au plus tard le jour du 6ème anniversaire des enfants.

Chaque période de renouvellement peut être plus longue ou plus courte que la précédente.

En cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant, le congé parental peut être prolongé d'une année supplémentaire maximum.

Un certificat médical doit attester de la gravité de la maladie ou de l'accident.

Le certificat atteste également que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée.

La gravité du handicap est reconnue dès lors que la famille perçoit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Attention : la durée de versement de PréPare varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale.

Elle ne coïncide donc pas forcément avec la durée du congé parental (qui peut être plus longue).

Les congés de longue durée
Le congé parental d'éducation

2. Adoption

- Si l'enfant adopté a moins de 3 ans

La durée du congé et sa date de fin varient en fonction du nombre d'enfants adoptés.

- Nombre d'enfants adoptés simultanément : 1, durée maximale initiale du congé qui est d'un an, renouvelable 2 fois.
La date de fin du congé (quelle que soit la date du début de congé) : est au plus tard 3 ans après l'arrivée de l'enfant au foyer.
- Nombre d'enfants adoptés simultanément : 2, durée maximale initiale du congé qui est d'un an, renouvelable 2 fois,
La date de fin du congé (quelle que soit la date du début de congé) : est au plus tard 3 ans après l'arrivée de l'enfant au foyer.
- Nombre d'enfants adoptés simultanément : 3 ou plus, durée maximale initiale du congé qui est d'un an, renouvelable 5 fois.
La date de fin du congé (quelle que soit la date du début de congé) : est au plus tard le jour du 6ème anniversaire des enfants.

Chaque période de renouvellement peut être plus longue ou plus courte que la précédente.

En cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant, le congé parental peut être prolongé d'une année supplémentaire maximum.

Un certificat médical doit attester de la gravité de la maladie ou de l'accident.

Le certificat atteste également que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée.

La gravité du handicap est reconnue dès lors que la famille perçoit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Attention : la durée de versement de PréPare varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale.

Elle ne coïncide donc pas forcément avec la durée du congé parental (qui peut être plus longue).

Les congés de longue durée

Le congé parental d'éducation

2. Adoption

- Si l'enfant(s) adopté(s) a(ont) plus de 3 et moins de 16 ans

La durée du congé et sa date de fin varient en fonction du nombre d'enfants adoptés.

Nombre d'enfants adoptés simultanément : 1 ou plus, durée maximale initiale du congé qui est d'un an, pas de renouvellement du congé.

La date de fin du congé (quelle que soit la date du début de congé) : est au plus tard 1 an après l'arrivée de l'enfant ou des enfants au foyer.

En cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant, le congé parental peut être prolongé d'une année supplémentaire maximum.

Un certificat médical doit attester de la gravité de la maladie ou de l'accident.

Le certificat atteste également que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée.

La gravité du handicap est reconnue dès lors que la famille perçoit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Les congés de longue durée

Le congé parental d'éducation

Formalités de demande du salarié

- Demande initiale

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou par lettre remise en main propre contre décharge (récépissé).

La lettre doit indiquer la date de début du congé parental et sa durée.

Si le congé parental débute immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption, le salarié doit informer l'employeur au moins **1 mois** avant le terme de ce congé (maternité ou adoption).

Dans tout autre cas, l'employeur doit être informé **2 mois** au moins avant le début du congé.

Si le salarié souhaite bénéficier de ce congé, l'employeur ne peut le lui refuser.

En cas de refus de l'employeur, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

- Demande de prolongation ou de modification

Lorsque le salarié entend prolonger son congé ou le modifier en activité à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins **1 mois** avant le terme initialement prévu.

L'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié.

Les congés de longue durée

Le congé parental d'éducation

Situation du salarié pendant le congé

- Conséquences sur le contrat de travail

Pendant la durée du congé parental, le contrat est suspendu.

Pour calculer l'ancienneté du salarié, la durée du congé est prise en compte pour moitié.

Le salarié conserve le bénéfice de tous ses avantages acquis.

- Activité professionnelle pendant le congé

Il n'est pas possible d'exercer un autre emploi pendant le congé parental, à l'exception de l'activité d'assistant(e) maternel(le).

- Rémunération

Pendant le congé, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée (sauf dispositions conventionnelles ou collectives contraires).

En revanche, il peut percevoir l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) de la part de la Caf, sous conditions de ressources.

En complément de cette allocation, le salarié peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

- Bilan de compétences

Pendant le congé, le salarié peut demander à effectuer un bilan de compétences non rémunéré.

Les congés de longue durée

Le congé parental d'éducation

- Rupture anticipée du congé

Le congé peut être rompu de manière anticipée en cas d'accord entre le salarié et l'employeur.

Toutefois, l'accord préalable de l'employeur n'est pas nécessaire dans l'un des cas suivants :

- Décès de l'enfant
- Diminution importante des ressources du ménage

Le salarié doit alors adresser une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) à l'employeur au moins **1 mois** avant la date à laquelle il désire reprendre son activité initiale.

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

- Fin du congé

Après le congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou bien un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il a droit à un entretien professionnel.

Les congés de longue durée

Le congé pour enfant malade

Définition

Le congé pour enfant malade permet de bénéficier de jours de congé pour s'occuper d'un enfant de moins de 16 ans malade ou accidenté, sous conditions.

Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté. Le salarié n'est pas rémunéré durant ce congé.

Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent prévoir la rémunération du salarié pendant le congé.

Bénéficiaires

Le congé pour enfant malade est ouvert à tout salarié s'occupant d'un enfant de moins de 16 ans qui est malade ou accidenté et dont il assume la charge.

Un certificat médical doit constater la maladie ou l'accident.

Le salarié transmet au plus vite le certificat (ou une copie) à son employeur.

Durée

- Cas général

La durée légale du congé est fixée à 3 jours par an.

La convention collective peut accorder une durée de congé pour enfant malade plus longue.

- Si l'enfant a moins d'un an

La durée légale du congé est fixée à 5 jours par an.

La convention collective peut accorder une durée de congé pour enfant malade plus longue.

- Si le salarié a au moins 3 enfants à charge

Si le salarié a au moins 3 enfants à charge de moins de 16 ans, la durée légale du congé est fixée à 5 jours par an.

La convention collective peut accorder une durée de congé pour enfant malade plus longue.

congé de solidarité familiale,

Le congé pour enfant malade

Rémunération

- *Cas général*

Le congé n'est pas rémunéré, sauf si un accord collectif le prévoit.

- *Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin*

Le salarié peut être rémunéré dans certaines conditions.

Les congés de longue durée

Le congé de solidarité familiale

Conditions pour en bénéficier

Le salarié peut demander ce congé pour assister l'un de ses proches souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le proche concerné peut être :

- un ascendant ;
- un descendant ;
- un frère ou une sœur,
- ou une personne qui partage son domicile.

Le droit au congé de solidarité familiale bénéficie, dans les mêmes conditions, au salarié qui souhaite assister la personne malade l'ayant désigné comme personne de confiance.

La définition et les conditions de désignation des personnes de confiance sont précisées par l'article L. 1111-6 du code de la santé publique.

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public, de sorte qu'elles ne peuvent pas être modifiées par un accord collectif ou une convention collective ou par une décision unilatérale de l'employeur. Ainsi, par exemple, la loi n'imposant aucune condition d'ancienneté pour bénéficier de ce congé, aucun accord collectif ou aucune convention collective ne peut valablement soumettre le bénéfice du congé de solidarité familiale à une telle condition.

Les congés de longue durée

Le congé de solidarité familiale

Procédure

Congé initial

Le congé débute à l'initiative du salarié ; il s'agit là d'une disposition d'ordre public.

Le délai dans lequel le salarié doit informer son employeur de la prise du congé est fixé par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche.

A défaut de convention ou d'accord :

- le salarié informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine (courriel avec accusé de réception ou de lecture, fax, lettre recommandée avec demande d'avis de réception, lettre remise en main propre contre récépissé...), au moins quinze jours avant le début du congé de solidarité familiale de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre, de la date de son départ en congé ; à cette occasion, le salarié peut demander le fractionnement de son congé (il ne sera donc pas pris en continu) ou sa transformation en temps partiel (dans l'un et l'autre cas, l'accord de l'employeur sera requis ; voir ci-dessous),

- il adresse également un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Au moment de la demande du congé, le salarié informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine de la date prévisible de son retour.

En cas de modification de celle-ci, le salarié en informe l'employeur au moins trois jours avant son retour. Il s'agit là d'une disposition d'ordre public.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin de la personne que le salarié souhaite assister, le congé débute sans délai.

Il s'agit là d'une disposition d'ordre public.

Les congés de longue durée

Le congé de solidarité familiale

Renouvellement

Le congé peut être renouvelé à l'initiative du salarié ; il s'agit là d'une disposition d'ordre public.

Les délais d'information de l'employeur par le salarié qui souhaite renouveler son congé sont fixés par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche.

A défaut de convention ou d'accord, le salarié qui décide de renouveler son congé (ou son activité à temps partiel) en informe son employeur par tout moyen conférant date certaine (courriel avec accusé de réception ou de lecture, fax, lettre recommandée avec demande d'avis de réception, lettre remise en main propre contre récépissé...), au moins quinze jours avant le terme initialement prévu.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin de la personne que le salarié assiste, le congé peut être renouvelé sans délai.

Il s'agit là d'une disposition d'ordre public.

Le nombre de renouvellements possibles est fixé par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche.

A défaut de convention ou d'accord, le congé peut être renouvelé une fois (sur la durée du congé, renouvellement compris, voir précisions ci-dessous).

Recours en cas de refus

Dès lors que les conditions sont réunies et que les formalités requises sont effectuées selon les modalités prévues, le congé est de droit et ne peut être ni reporté, ni refusé 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 (anciennement « en la forme des référés »), en dernier ressort (seul un pourvoi en cassation est possible).

Cette disposition est d'ordre public.

Les congés de longue durée

Le congé de solidarité familiale

Durée du congé

La durée du congé de solidarité familiale est fixée par le salarié, dans la limite de la durée maximale prévue par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche.

A défaut de convention ou d'accord, la durée maximale du congé est de trois mois.

Le congé peut être renouvelé à l'initiative du salarié. Le nombre de renouvellements possibles est fixé par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche.

A défaut de convention ou d'accord, le congé peut être renouvelé une fois.

Ainsi, par exemple, dans une entreprise ou aucune convention ou accord d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche, ne précise les modalités de mise en œuvre du congé de solidarité familiale, les salariés ont droit à un congé initial maximum de trois mois, renouvelable une fois, soit au maximum un congé de six mois.

Sur la protection sociale (droit au remboursement des dépenses de santé, droit aux indemnités journalières) du salarié en congé de solidarité familiale, on peut se reporter aux précisions figurant sur le site de l'Assurance maladie ; sur ce site, sont également disponibles des informations sur l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie susceptible d'être attribuée aux bénéficiaires d'un congé de solidarité familiale.

Le salarié en congé de solidarité familiale ne peut exercer aucune autre activité professionnelle (à l'exception du temps partiel qu'il conserve s'il a choisi, en accord avec son employeur, de transformer son congé de solidarité familiale en période d'activité à temps partiel).

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel ; elle est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public.

Les congés de longue durée

Le congé de solidarité familiale

Quelles sont les possibilités de fractionnement et de temps partiel ?

Avec l'accord de son employeur (il ne s'agit donc pas d'un droit), et dans les limites de durée mentionnées ci-dessus, le salarié peut transformer le congé de solidarité familiale en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

Les conditions de fractionnement du congé ou de sa transformation en période d'activité à temps partiel sont déterminées par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est de une journée.

Cette durée est d'ordre public.

Fin du congé

Le congé de solidarité familiale prend fin :

- soit au terme de sa durée initiale et de son ou ses renouvellement(s),
- soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée. Si les conditions sont réunies, le salarié peut bénéficier des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux,
- soit à une date antérieure choisie par le salarié.

Ces dispositions sont d'ordre public.

En cas de retour du salarié avant le terme prévu du congé, le salarié est tenu d'en informer l'employeur au moins 3 jours avant son retour.

Ce délai est d'ordre public.

Avant et après son congé, le salarié a droit à un entretien professionnel avec son employeur (entretien mentionné au I de l'article L. 6315-1 du code du travail).

Cet entretien :

- est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi et ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié,
- comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle (CEP).

Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public.

Par ailleurs, la convention ou l'accord collectif qui, le cas échéant, fixe les modalités de mise en œuvre du congé de solidarité familiale peut prévoir des 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.

Les congés de longue durée

Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant peut avec l'accord de l'employeur, être transformé en activité à temps partiel ou être fractionné.

Sa durée maximale, le nombre de renouvellements possibles, les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement, la durée du préavis en cas de retour avant la fin du congé ainsi que les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel peuvent être fixés par une convention ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise.

En l'absence d'un tel accord sa durée maximale est de trois mois, renouvelable sans pouvoir excéder un an sur toute la carrière du salarié.

Conditions

Pour prétendre à un congé de proche aidant, les conditions suivantes, liées au proche que le salarié souhaite accompagner, doivent être réunies.

La condition d'un an d'ancienneté jusqu'alors nécessaire pour bénéficier du congé de proche aidant a été supprimée par la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019, en vigueur sur ce point à compter du 28 décembre 2019.

Ce proche doit être :

- soit une personne âgée en perte d'autonomie (relevant de la classe 1, 2 ou 3 de la grille AGIRR, utilisée pour l'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie) ;
- soit une personne (adulte ou enfant) en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %).

Par ailleurs, ce proche doit être, pour le salarié, soit :

- son conjoint ; concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- son ascendant (par exemple : père) ou descendant (par exemple : fille) ;
- l'enfant dont il assume la charge au sens des prestations familiales ;
- son collatéral jusqu'au quatrième degré (frère, sœur, oncle, tante, neveux, nièces, grands-oncles et tantes ; petits-neveux et nièces ; cousins et cousines germains) ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- une personne, sans lien de parenté avec lui, avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, et 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.

La personne aidée doit résider de manière stable et régulière en France. Peu importe qu'elle vive à son domicile, ou qu'elle soit hébergée dans un établissement ou une maison de retraite.

Toutes les conditions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public, de sorte qu'elles ne peuvent pas être modifiées par un accord collectif ou une convention collective.

Les congés de longue durée

Le congé de proche aidant

Comment en faire la demande et quelle en est la durée ?

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié qui informe l'employeur dans un délai fixé par convention ou accord collectif.

A défaut de convention ou d'accord collectif, les dispositions supplétives suivantes sont applicables :

- ▶ le salarié informe son employeur par tout moyen conférant date certaine (courriel avec accusé de réception ou de lecture, lettre recommandée avec demande d'avis de réception, lettre remise en main propre contre récépissé...), au moins un mois avant le début du congé de proche aidant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre, et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation à temps partiel de celui-ci et de la date de son départ en congé. Il joint à sa demande les documents mentionnés à l'article D. 3142-8 du code du travail ;
- ▶ en cas de renouvellement du congé de proche aidant ou de l'activité à temps partiel de façon successive, le salarié avertit l'employeur de cette prolongation au moins 15 jours avant le terme initialement prévu, par tout moyen conférant date certaine.

En cas de renouvellement non successif, les conditions de prévenance mentionnées ci-dessus sont applicables.

Un congé immédiat en cas d'urgence

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant (attestée par certificat médical établi par un médecin) ou encore de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de cet établissement), le congé peut débiter ou être renouvelé sans délai.

Cette disposition est d'ordre public.

La durée du congé est choisie par le salarié sans pouvoir dépasser une durée maximale fixée par voie conventionnelle ou à défaut, la durée fixée, par les dispositions supplétives du code du travail à 3 mois renouvelable.

Dans tous les cas, le congé ne peut excéder, renouvellement compris, la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière ; il s'agit là d'une disposition d'ordre public.

- Le congé de proche aidant entraîne une suspension du contrat de travail. Toutefois, sa durée 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.
- La durée du congé ne peut pas être imputée sur celle du congé payé annuel.

Les deux dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public.

Les congés de longue durée

Le congé de proche aidant

Comment en faire la demande et quelle en est la durée ?

Le salarié peut mettre fin à son congé de façon anticipée (ou y renoncer s'il n'a pas encore débuté) dans les cas suivants (disposition d'ordre public) :

- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante de ses ressources ;
- 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.

Une convention ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise, peut préciser la durée du préavis à respecter avant un retour du salarié avant la fin du congé.

A défaut d'une telle convention ou d'un tel accord applicable à son entreprise, le salarié doit adresser une demande motivée à son employeur (par tout moyen conférant date certaine), au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ce retour anticipé. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines.

Temps partiel ou prise fractionnée du congé...

Avec l'accord de l'employeur, le congé de proche aidant :

- peut être transformé en période d'activité à temps partiel.
- peut être fractionné. Dans ce cas, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée. Le salarié doit alors avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il souhaite prendre chaque période de congé. Ce délai est d'ordre public.

Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai 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.

Les congés de longue durée

Le congé de proche aidant

Le congé est-il rémunéré ?

L'employeur n'est pas tenu de rémunérer un salarié en congé de proche aidant. En revanche, pendant toute cette période, le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle (sauf l'activité conservée si le congé prend la forme, en accord avec l'employeur, d'une période d'activité à temps partiel). Le salarié en congé de proche aidant peut toutefois :
soit, être employé ou dédommagé, sous certaines conditions, par la personne aidée en situation de handicap au titre de sa prestation de compensation du handicap
soit, s'il n'est pas son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, être employé par la personne âgée aidée bénéficiaire de l'APA (allocation personnalisée d'autonomie), cette prestation pouvant servir à le rémunérer.

Allocation journalière du proche aidant

Une allocation journalière du proche aidant (AJPA) est versée aux salariés qui bénéficient du congé de proche aidant et qui remplissent les conditions prévues par la réglementation.

Cette allocation peut également être versée aux agents publics bénéficiant d'un congé de proche aidant, aux travailleurs non-salariés, aux stagiaires de la formation professionnelle rémunérée, aux demandeurs d'emploi indemnisés (sans cumul possible avec l'allocation de chômage) et aux VRP.

Le montant de l'AJPA est fixé, depuis le 1er avril 2021, à 43,87 € euros par jour pour les personnes vivant en couple et 52,13 € par jour pour une personne seule (lorsque l'AJPA est versée par demi-journée, ces montants sont réduits de moitié). À noter que, pour la détermination du montant du RSA ou de la prime d'activité, il n'est pas tenu compte, dans les ressources du bénéficiaire, des sommes perçues au titre de l'AJPA ; cette disposition, issue du décret n° 2020-1343 du 4 novembre 2020, est applicable au calcul des droits au RSA et à la prime d'activité dus à compter du 6 novembre 2020, date d'entrée en vigueur de ce décret.

Le versement de l'AJPA est effectué par les caisses d'allocations familiales (ou les caisses de MSA pour les personnes qui relèvent du régime agricole).

Lorsque le bénéficiaire d'un congé de proche aidant le transforme en période d'activité à temps partiel, le montant mensuel de l'AJPA versé est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées correspondantes au titre d'un mois civil.

Le nombre d'allocations journalières versées au bénéficiaire au cours d'un mois civil ne peut être supérieur à 22. Le nombre maximal d'allocations journalières versées à un bénéficiaire pour l'ensemble de sa carrière est égal à 66.

La demande d'AJPA est effectuée au moyen d'un formulaire homologué disponible sur le site des CAF, qui rappelle les règles applicables (notamment les règles de non cumul avec d'autres prestations, indemnités ou allocations) et précise la liste des justificatifs à produire à l'appui de cette demande.

Les dispositions relatives à l'AJPA s'appliquent aux demandes visant à l'indemnisation des périodes de congés ou de cessation d'activité postérieurs au 30 septembre 2020.

Par ailleurs, bien que les deux dispositifs n'aient pas de liens entre eux, un salarié qui bénéficie d'un congé de proche aidant et qui dispose, dans son entreprise, d'un compte épargne-temps peut, si l'employeur donne son accord, utiliser les droits qu'il a accumulés sur ce compte pour disposer d'un revenu pendant tout ou partie de son congé.

Affiliation à l'assurance vieillesse

Pendant son congé, le salarié peut être affilié à l'assurance vieillesse du régime général. Il doit en faire la demande auprès de la Caisse d'allocations familiales dont il dépend. Le formulaire de demande doit être accompagné d'une attestation de son employeur indiquant les dates de début et de fin de prise du congé.

Plus de renseignements sur ces dispositions sur le site des CAF.

Le congé peut-il être refusé ?

L'employeur ne peut pas refuser le congé de proche aidant si toutes les conditions requises pour en bénéficier sont remplies et si la demande est formulée dans les règles fixées. En revanche, l'employeur peut ne pas donner son accord à sa transformation en période d'activité à temps partiel ou son fractionnement.

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 (anciennement « en la forme des référés »). Le conseil de prud'hommes statue alors en dernier ressort, c'est-à-dire que seul un pourvoi en cassation sera possible contre la décision rendue par les juges.

Les congés de longue durée

Le congé de proche aidant

Que se passe-t-il à l'issue du congé ou de la période à temps partiel ?

A l'issue de son 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.

Le salarié qui suspend son activité par un congé de proche aidant a droit à un entretien professionnel, avant et après son congé. Cet entretien, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié ; il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

En quoi consiste le « don » de jours de repos ?

À l'instar de ce qui est déjà prévu au profit des salariés dont un enfant de moins de vingt ans est gravement malade ou handicapé, ou dont l'enfant de moins de 25 ou la personne de moins de 25 ans dont il a la charge effective et permanente est décédé, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps (CET), au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles permettant de bénéficier du congé de proche aidant.

Les dispositions suivantes sont prévues :

- le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables,
- le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés bénéficie du 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.
- Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Ces dispositions, prévues à l'article L. 3142-25-1 du Code du travail, sont d'ordre public.

Le décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 fixe les conditions de mise en œuvre de ce dispositif dans la fonction publique.

Les congés de longue durée

Le congé de solidarité internationale (CSI)

Le congé de solidarité internationale (CSI) permet à un salarié du secteur privé de participer à une mission d'entraide à l'étranger.

Un agent public n'est pas concerné, sauf s'il est en disponibilité, en détachement ou en congé spécial. Le CSI peut être refusé par l'employeur si l'absence peut causer un préjudice à la bonne marche de l'entreprise.

Les règles diffèrent selon que l'entreprise relève ou non d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou de branche.

A- Lorsque le salarié dépend d'une convention collective, accord d'entreprise ou de branche

Conditions à remplir

Lieu de la mission et associations concernées

La mission du CSI à laquelle le salarié souhaite participer doit répondre à 2 conditions :

- Se situer hors de France
- Être proposée par une association humanitaire ou une organisation internationale dont la France est membre

Autres conditions

La convention collective, l'accord d'entreprise ou de branche dont dépend votre entreprise fixe les conditions concernant les points suivants :

- Durée maximale du CSI
- Ancienneté requise pour bénéficier du congé
- Délais dans lesquels le salarié adresse sa demande à son employeur
- Nombre maximal de salariés pouvant bénéficier simultanément du CSI
- Mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé
- Mode d'accompagnement du salarié à son retour

Les congés de longue durée

Le congé de solidarité internationale (CSI)

A- Lorsque le salarié dépend d'une convention collective, accord d'entreprise ou de branche

Demande de congé

1. Cas général

Le salarié informe l'employeur au moins 30 jours avant le début du CSI, par l'un des moyens suivants permettant d'attester la date de remise de la demande :

- Lettre RAR
- Courrier remis contre signature

La demande doit indiquer les informations suivantes :

- Durée de l'absence envisagée
- Nom de l'association avec laquelle la mission sera accomplie

2. Urgence

Le salarié informe l'employeur au moins 48 heures avant le début du CSI, par l'un des moyens suivants permettant d'attester la date de remise de la demande :

- Lettre RAR
- Courrier remis contre signature

La demande doit indiquer les informations suivantes :

- Durée de l'absence envisagée
- Nom de l'association avec laquelle la mission sera accomplie

Les congés de longue durée

Le congé de solidarité internationale (CSI)

A- Lorsque le salarié dépend d'une convention collective, accord d'entreprise ou de branche

Refus de l'employeur

1. Cas général

Le CSI peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus de l'employeur est communiqué au salarié dans les 15 jours suivant la date de réception de la demande, par l'un des moyens suivants :

- Lettre RAR
- Remise contre signature

Le refus de l'employeur intervient après avis du comité social et économique (CSE) de l'entreprise. L'employeur doit justifier son refus.

A noter : l'accord de l'employeur est acquis s'il ne répond pas dans le délai de 15 jours.

Le refus de l'employeur peut être contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes.

2. Urgence

Le CSI peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus de l'employeur est communiqué au salarié dans un délai de 24 heures après réception de la demande, par l'un des moyens suivants :

- Lettre RAR
- Remise contre signature

Le refus de l'employeur intervient après avis du comité social et économique (CSE) de l'entreprise.

A savoir : l'employeur n'est pas tenu de motiver son refus. Son silence ne vaut pas accord.

Le refus de l'employeur peut être contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes.

Les congés de longue durée

Le congé de solidarité internationale (CSI)

A- Lorsque le salarié dépend d'une convention collective, accord d'entreprise ou de branche

Statut du salarié en congé

Pendant le CSI, le contrat de travail est suspendu et le salarié n'est pas rémunéré.

La durée du CSI est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté et à l'avancement.

La durée du CSI peut intégrer des jours de congé annuel, uniquement en cas d'accord du salarié et de l'employeur.

- Fin du CSI

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

- Fin du CSI
- Interruption pour force majeure

Le salarié remet à l'employeur une attestation de fin de mission délivrée par l'association ou l'organisation concernée.

Les congés de longue durée

Le congé de solidarité internationale (CSI)

B - Autre situation du salarié (lorsqu'il n'est rattaché à aucune convention collective, ni accord d'entreprise ou accord de branche)

Conditions à remplir

Lieu de la mission et associations concernées

La mission du CSI à laquelle le salarié souhaite participer doit répondre à 2 conditions :

- Se situer hors de France
- Être proposée par une association humanitaire ou une organisation internationale dont la France est membre

Durée du congé

- Cas général

Maximum 6 mois.

- Urgence

En cas d'urgence, la durée du congé est de 6 semaines.

Ancienneté requise

Pour demander un CSI, le salarié doit avoir 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, consécutifs ou non.

Nombre de salariés pouvant bénéficier simultanément du CSI

En fonction de la taille de l'entreprise, le nombre de salariés pouvant prendre simultanément un CSI est limité :

- Moins de 50 salariés : 1 salarié qui peut bénéficier simultanément d'un CSI
- 50 à 99 salariés : 2 salariés qui peut bénéficier simultanément d'un CSI
- 100 à 199 salariés : 3 salariés qui peut bénéficier simultanément d'un CSI
- 200 à 499 salariés : 4 salariés qui peut bénéficier simultanément d'un CSI
- 500 à 999 salariés : 5 salariés qui peut bénéficier simultanément d'un CSI
- 1 000 à 1 999 salariés : 6 salariés qui peut bénéficier simultanément d'un CSI
- A partir de 2 000 salariés : 6 salariés qui peut bénéficier simultanément d'un CSI + 1 par tranche supplémentaire de 1 000 salariés

Les congés de longue durée

Le congé de solidarité internationale (CSI)

B - Autre situation du salarié (lorsqu'il n'est rattaché à aucune convention collective, ni accord d'entreprise ou accord de branche)

Demande d'un CSI

- Cas général

Le salarié informe l'employeur au moins 30 jours avant le début du CSI, par l'un des moyens suivants permettant d'attester la date de remise de la demande :

- Lettre RAR
- Courrier remis contre signature

La demande doit indiquer les informations suivantes :

- Durée de l'absence envisagée
- Nom de l'association avec laquelle la mission sera accomplie

- Urgence

Le salarié informe l'employeur au moins 48 heures avant le début du CSI, par l'un des moyens suivants permettant d'attester la date de remise de la demande :

- Lettre RAR
- Courrier remis contre signature

La demande doit indiquer les informations suivantes :

- Durée de l'absence envisagée
- Nom de l'association avec laquelle la mission sera accomplie

Les congés de longue durée
Le congé de solidarité internationale (CSI)

B - Autre situation du salarié (lorsqu'il n'est rattaché à aucune convention collective, ni accord d'entreprise ou accord de branche)

Refus de l'employeur

- Cas général

Le CSI peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus de l'employeur est communiqué au salarié dans les 15 jours suivant la date de réception de la demande, par l'un des moyens suivants :

- Lettre RAR
- Remise contre signature

Le refus de l'employeur intervient après avis du comité social et économique (CSE) de l'entreprise. L'employeur doit justifier son refus.

A noter : l'accord de l'employeur est acquis s'il ne répond pas dans le délai de 15 jours.

Le refus de l'employeur peut être contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes.

- Urgence

Le CSI peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus de l'employeur est communiqué au salarié dans un délai de 24 heures après réception de la demande, par l'un des moyens suivants :

- Lettre RAR
- Remise contre signature

Le refus de l'employeur intervient après avis du comité social et économique (CSE) de l'entreprise.

A savoir : l'employeur n'est pas tenu de motiver son refus. Son silence ne vaut pas accord.

Le refus de l'employeur peut être contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes.

Les congés de longue durée

Le congé de solidarité internationale (CSI)

B - Autre situation du salarié (lorsqu'il n'est rattaché à aucune convention collective, ni accord d'entreprise ou accord de branche)

Statut du salarié en congé

Pendant le CSI, le contrat de travail est suspendu et le salarié n'est pas rémunéré.

La durée du CSI est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté et à l'avancement.

La durée du CSI peut intégrer des jours de congé annuel, uniquement en cas d'accord du salarié et de l'employeur.

Fin du CSI

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

- Fin du CSI
- Interruption pour force majeure

Le salarié remet à l'employeur une attestation de fin de mission délivrée par l'association ou l'organisation concernée.

Les congés de longue durée

Le congé sabbatique

Définition

Le congé sabbatique est un congé pour convenance personnelle accordé au salarié. Le bénéfice de cette année sabbatique est soumis à conditions. L'employeur n'a pas l'obligation d'accorder un congé sabbatique au salarié. Le congé comporte une durée minimale et une durée maximale. Durant le congé sabbatique, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Conditions

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé sabbatique doit remplir toutes les conditions suivantes.

Ancienneté dans l'entreprise

Le salarié doit avoir une ancienneté d'au moins **36 mois** dans l'entreprise. L'ancienneté prise en compte peut être considérée sur plusieurs périodes de travail non consécutives dans l'entreprise. Toutefois, une convention ou accord collectif d'entreprise peut prévoir une durée d'ancienneté différente.

Années de travail

Le salarié doit avoir effectué **6 années** d'activité professionnelle.

Délai de carence entre 2 congés

Le salarié doit respecter un délai de carence.

Le salarié ne doit pas avoir bénéficié dans l'entreprise, à la date de départ en congé, au cours des 6 années précédentes :

- soit d'un projet de transition professionnelle (PTP) d'une durée d'au moins 6 mois,
- soit d'un congé pour création ou reprise d'entreprise,
- soit d'un précédent congé sabbatique.

Les congés de longue durée

Le congé sabbatique

Demande du salarié

Le salarié doit informer l'employeur de son souhait de prendre un congé sabbatique au moins **3 mois** avant la date de départ envisagée.

Le salarié doit adresser sa demande à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de demande de congé (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Réponse de l'employeur

L'employeur informe le salarié :

- soit de son accord sur la date de départ choisie par le salarié,
- soit du report de cette date,
- soit du refus de lui accorder le congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande, le congé sabbatique est accordé.

L'accord, le report ou le refus de l'employeur sont soumis à conditions.

Elles varient en fonction de la taille de l'entreprise :

- Entreprise de moins de 300 salariés

Accord de l'employeur

L'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Report du départ en congé

L'employeur peut reporter le départ en congé :

- soit, pendant **9 mois** au maximum, à compter de la date de la demande du salarié, pour limiter le nombre de salariés absents pour cause de congé sabbatique,
- soit pour limiter le nombre de salariés absents simultanément pour cause de congé sabbatique et congé pour création ou reprise d'entreprise.

L'employeur informe le salarié du report de la date de départ choisie, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Refus d'accorder le congé

L'employeur peut refuser d'accorder le congé pour l'une des 2 raisons suivantes :

- si le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court),
- si l'employeur estime, après avis du comité social et économique (CSE), que le départ en congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus de l'employeur d'accorder un congé sabbatique est notifié au salarié par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les **15 jours** à compter de la notification, par la saisine du conseil de prud'hommes.

Les congés de longue durée

Le congé sabbatique

- Entreprise de plus de 300 salariés

Accord de l'employeur

L'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Report du départ en congé

L'employeur peut reporter le départ en congé :

- soit, pendant **6 mois** au maximum, à compter de la date de la demande du salarié, pour limiter le nombre de salariés absents pour cause de congé sabbatique,
- soit pour limiter le nombre de salariés absents simultanément pour cause de congé sabbatique et congé pour création ou reprise d'entreprise.

L'employeur informe le salarié du report de la date de départ choisie, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Refus d'accorder le congé

L'employeur peut refuser d'accorder le congé si le salarié ne remplit pas les conditions y ouvrant droit (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court).

Le refus de l'employeur d'accorder un congé sabbatique est notifié au salarié par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les **15 jours** à compter de la notification, par la saisine du conseil de prud'hommes.

Les congés de longue durée

Le congé sabbatique

Durée

La durée du congé varie de **6 mois minimum** à **11 mois maximum**.

Toutefois, une convention ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des durées différentes.

Situation du salarié pendant le congé

Conséquences sur le contrat de travail

Pendant la durée du congé sabbatique, le contrat de travail est suspendu.

Indemnisation

Le congé sabbatique n'est pas rémunéré (sauf dispositions conventionnelles ou usage contraire).

Report des congés payés

Si son congé sabbatique n'est pas rémunéré, le salarié peut le financer par une partie de ses congés payés.

Les congés seront alors pris et payés lors du départ en congé sabbatique.

Les conditions de ce report sont fixées par convention ou accord collectif d'entreprise.

En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié peut reporter chaque année les congés acquis à partir de la 5e semaine de congés payés jusqu'au départ en congé sabbatique.

Ces congés payés peuvent être cumulés pendant **6 ans au maximum**.

Si, par exemple, un salarié, ayant droit à 5 semaines de congés payés par an, décide de reporter pendant 6 ans sa 5e semaine de congés :

- Il cumule alors 36 jours ouvrables de congés à l'issue de ces 6 ans d'activité professionnelle.
- Son indemnité compensatrice de congés payés de 36 jours ouvrables non prise est alors versée lors de son départ en congé sabbatique.

Activité professionnelle pendant le congé

Pendant le congé sabbatique, le salarié peut exercer une autre activité professionnelle, salariée ou non.

Cependant, il doit respecter les obligations de loyauté et de non-concurrence vis-à-vis de son employeur.

Reprise anticipée

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant la fin de son congé sabbatique

Un retour anticipé dans l'entreprise reste toutefois possible avec l'accord de l'employeur.

Au terme du congé

Après un congé sabbatique, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire dans l'entreprise.

Il perçoit une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait au moment du départ en congé.

Le salarié a le droit de bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

Les congés de longue durée

Le congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

- Départ en congé

Définition

Le salarié qui envisage de créer ou reprendre une entreprise a la possibilité de prendre, sous conditions, un congé pour réaliser son projet.

Conditions

Un salarié peut bénéficier d'un congé pour création ou reprise d'entreprise.

Le salarié doit avoir **24 mois** d'ancienneté, consécutifs ou non, dans l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe.

Toutefois, l'ancienneté requise peut être différente si elle est déterminée par convention ou accord collectif d'entreprise.

Durée

Le salarié choisit la durée du congé qu'il souhaite en respectant la durée maximale du congé fixée par convention ou accord collectif d'entreprise.

En l'absence convention ou accord, la durée maximale ne peut pas dépasser **1 an** et est renouvelable 1 année supplémentaire.

Demande du salarié

Le salarié informe l'employeur de la date à laquelle il souhaite partir en congé pour création ou reprise d'entreprise et de la durée envisagée de ce congé.

Les conditions et délais d'information sont déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise.

Le salarié précise l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre.

Le salarié adresse sa demande à son employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Sa demande est adressée à l'employeur au moins **2 mois** avant la date de départ en congé envisagée.

Les congés de longue durée

Le congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

- *Départ en congé*

Réponse de l'employeur

L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par le salarié, soit du report de cette date, soit du refus de lui accorder le congé

• **Accord de l'employeur**

L'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie du congé pour création ou reprise d'entreprise par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse. En l'absence de réponse de l'employeur, dans un délai de **30 jours** à compter de la réception de la demande, l'accord est considéré comme acquis.

• **Report du départ en congé**

L'employeur peut reporter le départ en congé pour limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise.

Le congé peut également être reporté par l'employeur s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise.

L'employeur peut reporter le départ en congé pendant **6 mois** au maximum à compter de la date de la demande du salarié.

Il informe le salarié du report de la date de départ choisie, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

• **Refus d'accorder le congé**

- **Si entreprise de moins de 300 salariés :**

L'employeur peut refuser d'accorder le congé dans l'un des cas suivants :

- Le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...)
- L'employeur estime, après avis du comité social et économique (CSE), que le départ en congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise
- Le salarié demande ce congé moins de 3 ans après une précédente création ou reprise d'entreprise

Le refus de l'employeur d'accorder le congé pour création ou reprise d'entreprise est signalé au salarié.

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les **15 jours** à compter de la réception du refus, par la saisine du conseil de prud'hommes.

- **Si entreprise de plus 300 salariés ou plus :**

L'employeur peut refuser d'accorder le congé si le salarié ne remplit pas les conditions y ouvrant droit (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...)

Le refus de l'employeur d'accorder le congé pour création ou reprise d'entreprise est signalé au salarié

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les **15 jours** à compter de la réception du refus, par la saisine du conseil de prud'hommes.

Les congés de longue durée

Le congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

Rémunération

Le congé pour création ou reprise d'entreprise n'est pas rémunéré (sauf dispositions conventionnelles contractuelles ou usage contraire).

Report des congés payés

Le salarié qui prend un congé pour création ou reprise d'entreprise peut demander un report des jours de congés payés annuels qui lui sont dus.

Les modalités de ce report sont fixées par convention ou accord collectif d'entreprise.

En l'absence de convention ou d'accord applicable, les congés payés annuels du salarié peuvent être reportés, sur sa demande, sur **6 ans** au maximum.

Une indemnité compensatrice correspondant au total des jours de congés cumulés sera versée au salarié lors du départ en congé pour création ou reprise d'entreprise.

Fin du congé

- Si le salarié souhaite revenir dans l'entreprise

Le salarié doit informer l'employeur de sa décision d'être réemployé, par tout moyen permettant de justifier de la date de la réception, lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple.

Il l'informe au moins **3 mois** avant la date de fin de son congé pour création ou reprise d'entreprise (sauf date différente prévue par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

Le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire dans l'entreprise.

Il perçoit une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait au moment du départ en congé.

Le salarié a le droit de bénéficier, si besoin, d'une réadaptation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant la fin du congé.

- Si le salarié souhaite rompre son contrat de travail

Le salarié doit informer l'employeur de sa décision de rompre le contrat de travail, par tout moyen permettant de justifier de la date de la réception, lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple.

Il l'informe au moins **3 mois** avant la date de fin de son congé pour création ou reprise d'entreprise (sauf date différente prévue par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

Le contrat de travail est rompu dans le respect des conditions prévues par le contrat de travail, à l'exception de celles relatives au préavis.

De ce fait, le salarié est dispensé de payer une indemnité de préavis.

- Renouvellement

Le salarié peut demander à bénéficier d'une prolongation de son congé pour création ou reprise d'entreprise.

Les conditions et délais de la demande de prolongation sont déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise.

En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié adresse sa demande de prolongation à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Sa demande est adressée à l'employeur au moins **2 mois** avant la date du terme du congé en cours.

Les congés de longue durée

Le congé de maternité

Vous bénéficiez d'un congé de maternité durant la période qui se situe autour de la date présumée de votre accouchement.

Sa durée est variable, en fonction du nombre d'enfants à naître ou déjà à charge. Il comporte une période de congé prénatal et un congé postnatal.

Vous bénéficiez d'une indemnisation versée par la Sécurité sociale.

Durée du congé

- Naissance d'un enfant

La durée du congé maternité varie, dans les conditions suivantes, en fonction du nombre d'enfants que vous avez déjà à charge avant la naissance de l'enfant :

- Statut de l'enfant à naître : 1^{er} enfant ; durée du congé prénatal : 6 semaines ; durée du congé postnatal : 10 semaines (total : 16 semaines)
- Statut de l'enfant à naître : 2^{ème} enfant ; durée du congé prénatal : 6 semaines ; durée du congé postnatal : 10 semaines (total : 16 semaines)
- Statut de l'enfant à naître : 3^{ème} enfant ; durée du congé prénatal : 8 semaines ; durée du congé postnatal : 18 semaines (total : 26 semaines)

Vous pouvez renoncer à une partie de votre congé, mais vous devez obligatoirement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

A noter : des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des durées de congé plus importantes.

Congé prénatal et congé postnatal

Vous pouvez avancer le début de votre congé prénatal ou décaler votre congé postnatal.

- Avancer le congé prénatal

Vous pouvez demander à avancer le début de votre congé prénatal dans les conditions suivantes :

- soit en cas de naissance d'un 3^e enfant, dans la limite de **2 semaines**,
- soit en cas de naissances multiples, dans la limite de **4 semaines**.

Si le congé prénatal est avancé, le congé postnatal est réduit de la même durée.

Pour avancer une partie de votre congé prénatal, vous devez obtenir l'avis favorable du médecin qui suit votre grossesse.

Vous devez adresser à la CPAM une demande d'avance du congé prénatal.

Vous n'êtes pas obligée d'obtenir l'accord de l'employeur.

Les congés de longue durée

Le congé de maternité

- Naissance d'un enfant

Décaler le début du congé prénatal

Vous pouvez demander à décaler une partie de votre congé prénatal sur votre congé postnatal.

Vous pouvez réduire votre congé prénatal pour une durée maximale de **3 semaines**. Votre congé postnatal sera alors augmenté de ces 3 semaines.

Pour décaler une partie de votre congé postnatal, vous devez obtenir l'avis favorable du médecin qui suit votre grossesse.

Vous devez adresser à la CPAM les documents suivants :

- Demande de report du congé de maternité
- Certificat médical attestant que votre état de santé permet de prolonger votre activité professionnelle avant la naissance

Votre demande doit être effectuée au plus tard 1 jour avant la date de congé initialement prévue.

Vous n'êtes pas obligée d'obtenir l'accord de l'employeur.

Attention : si vous êtes en arrêt de travail durant cette période de report, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1er jour de l'arrêt de travail.

En cas de maladie (congé pathologique)

Cas général :

En cas de maladie due à la grossesse ou aux suites de l'accouchement, et attestée par un certificat médical, la durée de votre congé de maternité est augmentée dans les limites suivantes :

- 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement,
- 4 semaines après l'accouchement.

Exposition au distilbène

En cas d'exposition in utero au distilbène, le congé de maternité débute le 1er jour d'arrêt de travail et peut durer jusqu'au congé prénatal normal.

Les congés de longue durée

Le congé de maternité

- Naissance d'un enfant

Si la date d'accouchement différente de celle de prévue

Accouchement prématuré

La durée totale du congé de maternité reste identique : le congé prénatal est écourté et le congé postnatal est rallongé d'autant.

Toutefois, une période de repos supplémentaire est prévue :

- si votre enfant naît plus de 6 semaines avant la date prévue
- **et** que son hospitalisation est obligatoire.

Dans ce cas, le congé de maternité est prolongé d'une durée égale au nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et la date de début du congé prénatal initialement prévue.

Par exemple, si votre enfant naît une semaine avant le début du congé prénatal, le congé est prolongé d'une semaine.

Accouchement tardif

Le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de votre accouchement, sans que le repos postnatal ne soit réduit pour autant.

Information de l'employeur

Vous devez prévenir votre employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Cette lettre précise le motif de votre absence et la date de fin de votre congé maternité.

Les congés de longue durée

Le congé de maternité

- Naissance d'un enfant

Indemnisation

Conditions

• Cas général :

Vous avez droit aux indemnités journalières (IJ) pour maternité si vous vous trouvez dans l'un des cas suivants :

- Vous êtes affiliée à la Sécurité sociale depuis au moins **10 mois** en tant que salariée
- Vous avez travaillé au **150 heures** au cours des 3 mois civils (ou des 90 jours) précédant votre arrêt de travail
- par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1er juillet 2020, vous devez avoir travaillé au moins 150 heures entre le 1er avril et le 30 juin 2020
- Vous avez travaillé au moins **600 heures** au cours des 12 mois précédant votre arrêt de travail
- par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1er juillet 2020, vous devez avoir travaillé au moins 600 heures entre le 30 juin 2019 et le 30 juin 2020
- Vous avez cotisé au cours des **6 mois** civils précédant votre arrêt de travail sur la base d'une rémunération au moins égale à **10 403,75 €**
- Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1er juillet 2020, votre rémunération a été au moins égale à **10 403,75 €** entre le 1er janvier et le 30 juin 2020.
- Vous avez cotisé au cours des **12 mois** civils précédant votre arrêt de travail sur la base d'une rémunération au moins égale à **20 807,50 €**
- Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1er juillet 2020, votre rémunération a été au moins égale à **20 807,50 €** entre le 30 juin 2019 et le 30 juin 2020.

Vous devez cesser votre activité professionnelle pendant au moins 8 semaines

• Activité saisonnière ou discontinuë :

Vous avez droit aux indemnités journalières (IJ) pour maternité si vous vous trouvez dans l'un des cas suivants :

- Vous êtes affiliée à la Sécurité sociale depuis au moins **10 mois** en tant que salariée
- Vous avez travaillé au moins **600 heures** au cours des 12 mois précédant votre arrêt de travail
- Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1er juillet 2020, vous devez avoir travaillé au moins 600 heures entre le 30 juin 2019 et le 30 juin 2020.
- Vous avez cotisé au cours des **12 mois** civils précédant votre arrêt de travail sur la base d'une rémunération au moins égale à **20 807,50 €**
- Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1er juillet 2020, votre rémunération a été au moins égale à **20 807,50 €** entre le 30 juin 2019 et le 30 juin 2020.
- Vous devez cesser votre activité professionnelle pendant au moins 8 semaines

• Allocataire de Pôle Emploi

Vous avez droit aux indemnités journalières (IJ) pour maternité si vous vous trouvez dans l'un des cas suivants :

- Vous percevez une allocation chômage de Pôle emploi
- Vous en avez perçu une au cours des 12 derniers mois
- Vous avez cessé votre activité salariée depuis moins de 12 mois

C'est l'activité professionnelle que vous exerciez avant votre indemnisation chômage qui détermine les règles d'attribution et le calcul de vos IJ.

Pour l'examen de vos droits à bénéficier d'IJ pendant votre congé maternité, adressez à votre CPAM les copies de vos 4 derniers bulletins de salaire.

Les congés de longue durée

Le congé de maternité

- Naissance de 2 enfants ou plus (jumeaux, triplés...)

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître, dans les conditions suivantes :

- Nombre d'enfants à naître : 2 ; durée du congé prénatal : 12 semaines ; durée du congé postnatal : 22 semaines (total : 34 semaines)
- Nombre d'enfants à naître : 3 ou plus ; durée du congé prénatal : 24 semaines ; durée du congé postnatal : 22 semaines (total : 46 semaines)

Vous pouvez renoncer à une partie de votre congé, mais vous devez obligatoirement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

A noter : des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des durées de congé plus importantes.

Congé prénatal et congé postnatal

Vous pouvez avancer le début de votre congé prénatal ou décaler votre congé postnatal.

- Avancer le congé prénatal

Vous pouvez demander à avancer le début de votre congé prénatal dans les conditions suivantes :

- soit en cas de naissance d'un 3e enfant, dans la limite de **2 semaines**,
- soit en cas de naissances multiples, dans la limite de **4 semaines**.

Si le congé prénatal est avancé, le congé postnatal est réduit de la même durée.

Pour avancer une partie de votre congé prénatal, vous devez obtenir l'avis favorable du médecin qui suit votre grossesse.

Vous devez adresser à la CPAM une demande d'avance du congé prénatal.

Vous n'êtes pas obligée d'obtenir l'accord de l'employeur.

- Décaler le début du congé prénatal

Vous pouvez demander à décaler une partie de votre congé prénatal sur votre congé postnatal.

Vous pouvez réduire votre congé prénatal pour une durée maximale de **3 semaines**. Votre congé postnatal sera alors augmenté de ces 3 semaines.

Pour décaler une partie de votre congé postnatal, vous devez obtenir l'avis favorable du médecin qui suit votre grossesse.

Vous devez adresser à la CPAM les documents suivants :

- Demande de report du congé de maternité
- Certificat médical attestant que votre état de santé permet de prolonger votre activité professionnelle avant la naissance

Votre demande doit être effectuée au plus tard 1 jour avant la date de congé initialement prévue.

Vous n'êtes pas obligée d'obtenir l'accord de l'employeur.

Attention : si vous êtes en arrêt de travail durant cette période de report, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1er jour de l'arrêt de travail.

Les congés de longue durée

Le congé de maternité

- Naissance de 2 enfants ou plus (jumeaux, triplés...)

• En cas de maladie (congé pathologique)

Cas général

En cas de maladie due à la grossesse ou aux suites de l'accouchement, et attestée par un certificat médical, la durée de votre congé de maternité est augmentée dans les limites suivantes :

- 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement,
- 4 semaines après l'accouchement.

• Exposition au distilbène

En cas d'exposition in utero au distilbène, le congé de maternité débute le 1^{er} jour d'arrêt de travail et peut durer jusqu'au congé prénatal normal.

- Date d'accouchement différente de celle de prévue

• En cas d'accouchement prématuré

La durée totale du congé de maternité reste identique : le congé prénatal est écourté et le congé postnatal est rallongé d'autant.

Toutefois, une période de repos supplémentaire est prévue

- si vos enfants naissent plus de 6 semaines avant la date prévue
- **et** que leur hospitalisation est obligatoire.

Dans ce cas, le congé de maternité est prolongé d'une durée égale au nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et la date de début du congé prénatal initialement prévue.

Par exemple, si votre enfant naît une semaine avant le début du congé prénatal, le congé est prolongé d'une semaine.

• En cas d'accouchement tardif

Le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de votre accouchement, sans que le repos postnatal ne soit réduit pour autant.

- Naissance de 2 enfants ou plus (jumeaux, triplés...)

Information de l'employeur

Vous devez prévenir votre employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Cette lettre précise le motif de votre absence et la date de fin de votre congé maternité.

Indemnisation

- Cas général

Vous avez droit aux indemnités journalières (IJ) pour maternité si vous vous trouvez dans l'un des cas suivants :

- Vous êtes affiliée à la Sécurité sociale depuis au moins **10 mois** en tant que salariée
- Vous avez travaillé au **150 heures** au cours des 3 mois civils (ou des 90 jours) précédant votre arrêt de travail
- par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1er juillet 2020, vous devez avoir travaillé au moins 150 heures entre le 1er avril et le 30 juin 2020
- Vous avez travaillé au moins **600 heures** au cours des 12 mois précédant votre arrêt de travail
- par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1er juillet 2020, vous devez avoir travaillé au moins 600 heures entre le 30 juin 2019 et le 30 juin 2020
- Vous avez cotisé au cours des **6 mois** civils précédant votre arrêt de travail sur la base d'une rémunération au moins égale à **10 403,75 €**
- Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1er juillet 2020, votre rémunération a été au moins égale à **10 403,75 €** entre le 1er janvier et le 30 juin 2020.
- Vous avez cotisé au cours des **12 mois** civils précédant votre arrêt de travail sur la base d'une rémunération au moins égale à **20 807,50 €**
- Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1er juillet 2020, votre rémunération a été au moins égale à **20 807,50 €** entre le 30 juin 2019 et le 30 juin 2020.
- Vous devez cesser votre activité professionnelle pendant au moins 8 semaines

- Activité saisonnière ou discontinuée

Vous avez droit aux indemnités journalières (IJ) pour maternité si vous vous trouvez dans l'un des cas suivants :

- Vous êtes affiliée à la Sécurité sociale depuis au moins **10 mois** en tant que salariée
- Vous avez travaillé au moins **600 heures** au cours des 12 mois précédant votre arrêt de travail
- Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1er juillet 2020, vous devez avoir travaillé au moins 600 heures entre le 30 juin 2019 et le 30 juin 2020.
- Vous avez cotisé au cours des **12 mois** civils précédant votre arrêt de travail sur la base d'une rémunération au moins égale à **20 807,50 €**
- Par exemple : pour un arrêt de travail débutant le 1er juillet 2020, votre rémunération a été au moins égale à **20 807,50 €** entre le 30 juin 2019 et le 30 juin 2020.
- Vous devez cesser votre activité professionnelle pendant au moins 8 semaines

- Allocataire de Pôle Emploi

Vous avez droit aux indemnités journalières (IJ) pour maternité si vous vous trouvez dans l'un des cas suivants :

- Vous percevez une allocation chômage de Pôle emploi
- Vous en avez perçu une au cours des 12 derniers mois
- Vous avez cessé votre activité salariée depuis moins de 12 mois

C'est l'activité professionnelle que vous exercez avant votre indemnisation chômage qui détermine les règles d'attribution et le calcul de vos IJ.

Pour l'examen de vos droits à bénéficier d'IJ pendant votre congé maternité, adressez à votre CPAM les copies de vos 4 derniers bulletins de salaire.

Les congés de longue durée

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Lors de la naissance d'un enfant, le père salarié bénéficie d'un congé. Si la mère de l'enfant vit avec une autre personne salariée, celle-ci peut également bénéficier du congé.

Le bénéficiaire du congé doit respecter certaines conditions (démarches, date de départ en congé, durée maximale du congé). Le salarié en congé bénéficie d'une indemnisation versée par la Sécurité sociale.

La durée du congé varie selon la date de naissance de l'enfant.

A partir du 1er juillet 2021, la durée du congé de parenté est portée de 11 à 25 jours.

Toutefois, le congé de 25 jours d'applique pour les enfants nés avant le 1er juillet 2021, mais dont la naissance était prévue après cette date.

(Exemple de l'enfant qui naît en juin 2021, alors que la naissance était prévue le 2 juillet)

- Enfants nés à partir du 1er juillet 2021 (ou naissance prévue à cette date)

• Qui peut bénéficier de ce congé ?

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père de l'enfant, s'il est salarié.

Si la mère de l'enfant vit en couple avec une personne salariée qui n'est pas le père de l'enfant, cette personne peut également bénéficier du congé de paternité et d'accueil.

Le congé est ouvert sans condition d'ancienneté et quel que soit le type de contrat du travail (CDI, CDD ou contrat temporaire).

• Démarches

Auprès de l'employeur

Le salarié avertit son employeur au moins **1 mois** avant la date de début du congé.

Si ce délai est respecté, l'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié.

Le salarié peut prévenir son employeur par écrit ou par oral.

Il lui précise les dates de début et de fin du congé qu'il souhaite prendre.

Il est préférable, pour des raisons de preuve en cas de litige, d'adresser à l'employeur une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou une lettre remise en main propre contre décharge.

A noter : le salarié peut faire la demande de congé avant la naissance de l'enfant.

Les congés de longue durée

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Démarches

Après de la CPAM

° Pour le père de l'enfant :

Le demandeur adresse à sa CPAM l'une des pièces suivantes :

- Copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant
- Copie du livret de famille mis à jour

A noter : une copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant (si l'enfant est mort-né) doit être adressée.

° Autre personne vivant en couple avec la mère :

Le demandeur adresse à sa CPAM la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant.

A noter : une copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant (si l'enfant est mort-né) doit être adressée.

Le demandeur joint à sa demande un justificatif attestant du lien avec la mère de l'enfant l'une des pièces suivantes :

- Extrait d'acte de mariage
- Copie du Pacs
- Certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an ou, sinon, attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant

Les congés de longue durée

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Durée du congé

° Naissance d'un enfant

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 25 jours calendaires.

Le congé comporte 2 périodes distinctes suivantes :

- 1 période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après la naissance de l'enfant
- 1 période de 21 jours calendaires

A savoir : une période obligatoire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant 4 jours calendaires doit être prise **immédiatement** suite au congé de naissance de 3 jours. En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, un congé spécifique peut être accordé.

Exemple :

Un salarié dont l'enfant naît un samedi bénéficie d'un congé de naissance de 3 jours. Le congé de naissance est calculé en jours ouvrables. Le congé débute donc le 1^{er} jour ouvrable suivant la naissance, il a donc lieu du lundi au mercredi. Le salarié doit également prendre immédiatement ses 4 jours obligatoires de congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant est décompté en jours calendaires, soit du jeudi au dimanche. Le salarié doit donc prendre un congé cumulé du lundi au dimanche.

Le congé peut être fractionné, c'est-à-dire pris en plusieurs périodes.

Le congé doit alors être pris en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours pour chaque période.

Exemple :

un salarié dont l'enfant naît le 5 juillet 2021 peut prendre ses congés de la manière suivante :

- congé de naissance de **3 jours ouvrables** du lundi 5 au mercredi 7 juillet inclus
- période obligatoire de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de **4 jours calendaires** du jeudi 8 juillet au dimanche 11 juillet inclus
- période fractionnée de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de **5 jours calendaires** du lundi 19 au vendredi 23 juillet inclus puis de **16 jours calendaires** du 16 au 31 août inclus

Les congés de longue durée

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Durée du congé

°Naissance de 2 enfants ou plus

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à **32** jours calendaires.

Le congé comporte 2 périodes distinctes suivantes :

- 1 période **obligatoire de 4 jours calendaires** prise immédiatement après la naissance de l'enfant
- 1 période de **28 jours calendaires**

A savoir : une période obligatoire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant 4 jours calendaires doit être prise **immédiatement** suite au congé de naissance de 3 jours. En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, un congé spécifique peut être accordé.

Exemple :

Un salarié dont l'enfant naît un samedi bénéficie d'un congé de naissance de 3 jours. Le congé de naissance est calculé en jours ouvrables. Ce congé débute donc le 1er jour ouvrable suivant la naissance, il a donc lieu du lundi au mercredi. Le salarié doit également prendre immédiatement ses 4 jours obligatoires de congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Son congé de paternité et d'accueil de l'enfant est décompté en jours calendaires, soit du jeudi au dimanche. Le salarié doit donc prendre un congé cumulé du lundi au dimanche.

Le congé peut être fractionné, c'est-à-dire pris en en plusieurs périodes.

Le congé doit alors être pris en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours pour chaque période.

Exemple :

Un salarié dont l'enfant naît le 5 juillet 2021 peut prendre ses congés de la manière suivante :

- Congé de naissance de **3 jours ouvrables** du lundi 5 au mercredi 7 juillet inclus
- Période obligatoire de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de **4 jours calendaires** du jeudi 8 juillet au dimanche 11 juillet inclus
- Période fractionné de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de **5 jours calendaires** du lundi 19 au vendredi 23 juillet inclus, puis de **23 jours calendaires** 16 août au 7 septembre inclus

Les congés de longue durée

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Début du congé

- Cas général

Le congé doit débuter dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant (notamment pour avoir droit à indemnisation par la CPAM), mais il peut prendre fin au-delà de ce délai.

- Décès de la mère

° Si le salarié est le père de l'enfant

Il peut bénéficier du congé maternité postnatal.

Il peut reporter le délai de 6 mois pour prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à la date de fin du congé maternité postnatal.

° Si le salarié est le conjoint de la mère

S'il vivait en couple avec la mère, il peut bénéficier du congé maternité postnatal à condition que le père de l'enfant n'en bénéficie pas.

Vous pouvez demander reporter le délai de 6 mois pour prendre votre congé de paternité et d'accueil de l'enfant à la date de fin du congé maternité postnatal.

Indemnisation

- Cas général

Pour être indemnisé, le bénéficiaire du congé doit remplir toutes les conditions suivantes :

- Prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant (sauf report du délai pour cause d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère)
- Posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la date du début du congé
- Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant le début du congé (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à **10 403,75 €** au cours des 6 derniers mois précédant le début du congé)
- Cesser toute activité salariée, même en cas de travail pour plusieurs employeurs (en cas de demande de congé chez un employeur et de poursuite de l'activité chez l'autre, la CPAM peut réclamer le remboursement de la somme versée)

Les congés de longue durée

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Indemnisation

Activité saisonnière ou discontinuë

Pour être indemnisé, le bénéficiaire du congé doit remplir toutes les conditions suivantes :

- Prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant (sauf report du délai pour cause d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère)
- Posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la date du début du congé
- Avoir travaillé au moins 600 heures (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à **20 604,50 €**) au cours des 12 derniers mois précédant le début du congé
- Cesser toute activité salariée, même en cas de travail pour plusieurs employeurs (en cas de demande de congé chez un employeur et de poursuite de l'activité chez l'autre, la CPAM peut réclamer le remboursement de la somme versée)

Montant

La CPAM verse des indemnités journalières (IJ) dont le montant est fixé selon les étapes de calcul suivantes :

- **Calcul du salaire journalier de base** : somme des 3 derniers salaires bruts perçus avant la date d'interruption du travail, divisé par 91,25
- **Montant maximal du salaire journalier de base** : Le salaire pris en compte ne peut pas dépasser le plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit **3 428 €** par mois en 2020, ou **3 428 €** en 2019).
- **Taux forfaitaire appliqué par la CPAM** : la CPAM retire à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21%.
- **Montant minimal et montant maximal des IJ** : le montant ne peut pas être inférieur à **9,66 €** ni supérieur à **89,03 €** par jour.

A noter : des dispositions collectives peuvent prévoir des conditions d'indemnisation plus favorables que celles de la Sécurité sociale, pouvant aller jusqu'au maintien intégral du salaire.

Versement

Les indemnités journalières sont versées tous les 14 jours.

Les congés de longue durée

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Situation du salarié pendant son congé

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le bénéficiaire du congé peut démissionner pendant le congé.

À la fin du congé, le salarié retrouve son précédent emploi (ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente).

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié ne peut pas être licencié. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave du salarié ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les congés de longue durée

Le congé d'adoption

Salariés concernés

Le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption indemnisé et d'une durée variable selon la situation (nombre d'enfants adopté, nombre d'enfants déjà à charge...).

Il peut être pris par l'un des parents ou être réparti entre les deux parents salariés.

Le congé d'adoption est ouvert à tout salarié qui s'est vu confier un enfant :

- Soit par le service d'aide sociale à l'enfance (Ase)
- Soit par l'Agence française de l'adoption (Afa)
- Soit par un organisme français autorisé pour l'adoption
- Soit par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer en France

A noter : le salarié peut également bénéficier d'un congé (non rémunéré) de 6 semaines maximum s'il se rend à l'étranger, dans un Drom (Guadeloupe - Guyane - Martinique - Mayotte - La Réunion) ou Com (Nouvelle-Calédonie (statut particulier) - Polynésie française - Saint-Barthélemy - Saint-Martin - Saint-Pierre-et-Miquelon - Terres australes et antarctiques françaises (statut particulier) - Wallis-et-Futuna) pour adopter un enfant.

Durée

(Depuis le 1er juillet 2021, la durée du congé a changé).

La durée légale du congé d'adoption varie en fonction du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge (avant adoption) et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents.

Durée du congé d'adoption :

- Nombre d'enfants adoptés : 1 ; nombre d'enfants à charge : 0 ou 1 : durée du congé d'un seul parent est de 16 semaines et si durée du congé repartie entre les 2 parents salariés : 16 semaines + 25 jours.
- Nombre d'enfants adoptés : 1 ; nombre d'enfants à charge : 2 ou plus : durée du congé d'un seul parent est de 18 semaines et si durée du congé repartie entre les 2 parents salariés : 18 semaines + 32 jours.
- Nombre d'enfants adoptés : 2 ou plus ; et peu importe le nombre d'enfants à charges : durée du congé d'un seul parent est de 22 semaines et si durée du congé repartie entre les 2 parents salariés : 22 semaines + 32 jours.

Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes maximum, dont la plus courte est au moins égale à 25 jours (ou 32 jours en cas d'adoptions multiples).

Ces 2 périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Cependant, il peut débuter plus tôt, dans la limite de 7 jours consécutifs précédant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Les congés de longue durée

Le congé d'adoption

Demande

Le salarié doit avertir l'employeur par tout dispositif permettant de garder la trace de l'information faite à l'employeur (par exemple, courriel avec accusé de réception ou de lecture).

Le salarié précise dans sa demande le motif de son absence et la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

L'employeur ne peut pas refuser le congé.

Sauf dispositions conventionnelles ou collectives contraires, aucun délai n'est imposé au salarié pour prévenir l'employeur.

Suspension du contrat

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu.

Le salarié bénéficie de la protection contre le licenciement.

Indemnisation

Conditions

Pendant le congé d'adoption, tout parent adoptif a droit au versement d'indemnités journalières de repos s'il justifie d'au moins 10 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social à la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

De plus, il doit respecter l'une des conditions suivantes :

- Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant la date d'arrivée de l'enfant au foyer
- Avoir cotisé sur la base d'un salaire cumulé d'au moins **10 403,75 €** au cours des 6 derniers mois précédant la date d'arrivée de l'enfant au foyer

Vous devez obtenir les documents suivants en fonction de l'adoption :

France :

- Attestation de mise en relation des services départementaux de l'adoption indiquant le début de la période d'adaptation
- Ou une attestation de placement

Espace Schengen :

- Copie de votre agrément en vue d'adoption délivré par les services du département de votre lieu de résidence
- Copie de la décision étrangère (décision d'adoption ou de placement en vue d'adoption)
- Photocopie d'une pièce d'identité de l'enfant
- Accord d'une autorisation de poursuite à la procédure (APP) établi par la Mission de l'adoption internationale (MAI). Ce document doit être antérieur à la décision prononçant l'adoption.
- Vous devez justifier de l'arrivée de l'enfant dans votre foyer (attestation des services du département, carte d'embarquement au nom de l'enfant, présentation de l'enfant, notamment).

Dans un autre pays :

- Copie de votre agrément en vue d'adoption délivré par les services du département de votre lieu de résidence
- Copie de la décision étrangère (décision d'adoption ou de placement en vue d'adoption)
- Photocopie du passeport de l'enfant ou tout autre document officiel sur lequel figure le visa accordé par la Mission de l'adoption internationale (MAI)

Les congés de longue durée

Le congé d'adoption

Montant

Pour calculer le montant des IJ d'un salarié mensualisé, il faut déterminer le salaire journalier de base, calculé en prenant en compte le total des 3 derniers salaires perçus avant la date d'interruption du travail, divisé par le coefficient 91,25.

Le salaire pris en compte pour calculer votre gain journalier de base est plafonné au montant du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit **3 428 €** par mois en 2020).

La sécurité sociale retire à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21%.

Le montant minimum des IJ pour adoption est fixé à **9,66 €** par jour.

Le montant maximum est fixé à **89,03 €** par jour.

A noter : le contrat de travail ou la convention collective applicable peut prévoir des conditions d'indemnisation plus favorables que celles de la sécurité sociale, pouvant aller jusqu'au maintien intégral du salaire.

Versement

L'indemnité journalière est due, pendant la durée du congé d'adoption, à la condition que le bénéficiaire cesse tout travail salarié durant la période d'indemnisation.

L'indemnité peut être répartie entre les parents adoptifs lorsque l'un et l'autre si chacun peut percevoir l'indemnité.

Dans ce cas, la période d'indemnisation est augmentée de 11 jours (ou de 18 jours en cas d'adoptions multiples). Elle ne peut pas être fractionnée en plus de 2 parties, dont la plus courte est au moins égale à 11 jours.

Fin du congé

À la fin du congé d'adoption, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié bénéficie des mêmes augmentations que celles accordées pendant son absence aux autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Le télétravail : contexte et cadre juridique

Le télétravail, qu'est-ce que c'est ?

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Qui peut télétravailler ?

Le code du travail ne fixe aucun critère ou condition particulière pour déterminer la possibilité ou l'opportunité de mettre en œuvre le télétravail dans une entreprise au profit des salariés.

En **théorie**, le **télétravail s'applique à toutes les catégories professionnelles**.

Cependant il ne s'agit pas d'un droit pour le salarié. Au sein d'une même entreprise, il est possible que le profil d'un poste empêche la mise en place du télétravail alors que d'autres postes peuvent en bénéficier. Ainsi, les employeurs peuvent décider de mettre en place le télétravail uniquement pour certaines catégories de personnels.

Si un employeur a le droit de refuser le télétravail à un employé, et ce même si le télétravail est mis en place au sein de la structure, il a cependant l'obligation de motiver sa réponse.

À l'inverse, le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Quels sont les avantages du télétravail ?

Les avantages du télétravail sont nombreux, à la fois pour les entreprises et les salariés :

Pour les entreprises, le télétravail permet :

- d'accroître la production
- de réaliser des économies d'échelle sur les locaux et les dépenses courantes
- d'améliorer la qualité de vie de ses salariés au travail et par conséquent d'accroître leur motivation et leur implication
- de faire baisser l'absentéisme.

Pour les salariés, le télétravail permet :

- des économies de temps, notamment celui passé dans les transports
- une meilleure gestion du temps de travail
- une plus grande autonomie dans la gestion des tâches
- une meilleure concentration entraînant une meilleure productivité.

Le télétravail : contexte et cadre juridique

Quelles sont vos obligations concernant vos télétravailleurs ?

Le télétravailleur a **les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux** de l'entreprise.

En tant qu'employeur, vous avez des obligations spécifiques à l'égard de vos télétravailleurs :

- **informer des salariés des restrictions dans l'usage des équipements et outils informatiques mis à leur disposition**, ainsi que des éventuelles sanctions auxquelles ils s'exposent
- **fixer avec vos salariés des plages horaires** durant lesquelles ils peuvent être contactés
- **organiser d'un entretien annuel** avec chacun, notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail
- **donner la priorité aux télétravailleurs pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail** qui correspond à leurs qualifications et compétences et leur indiquer la disponibilité de toute poste de cette nature.

Comment mettre en place le télétravail ?

Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le renforcement du dialogue social, il **n'est plus nécessaire de modifier le contrat de travail** pour permettre à un salarié de télétravailler.

Pour mettre en place le télétravail, il existe 3 possibilités :

- un simple **accord entre l'employeur et le salarié**, par tout moyen (accord oral, courriel, courrier...)
- un **accord collectif**
- une **charte** élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique.

Dans le cadre d'un simple accord avec le salarié (sans accord collectif ou charte), ce dernier formalise cet accord avec l'employeur.

Dans le cas d'un accord collectif ou d'une charte, ceux-ci précisent les points suivants :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

Le télétravail : contexte et cadre juridique

Covid-19 et télétravail

Conformément au **protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19**, le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui participe activement à la démarche de prévention du risque d'infection à la COVID-19.

Aussi, **les entreprises doivent déterminer, dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, dès que cette modalité de travail est compatible avec les missions exercées.**

Si en temps normal le télétravail ne peut être mis en place que sur la base du **volontariat** du salarié, **il peut être imposé par l'employeur en cas de circonstances exceptionnelles**, comme une **menace épidémique** (cf. article L1222-11 du Code du travail).

Par ailleurs, si vous êtes à la tête d'une TPE-PME et avez besoin de conseils et d'accompagnement pour **organiser le télétravail** de manière efficace et **maintenir les liens entre les équipes**, vous pouvez faire appel à **Objectif télétravail**. Objectif télétravail est un **dispositif gratuit**, mis en place par l'**Anact (Agence nationale pour l'amélioration de conditions de travail)**.