

## Temps de travail, congés et absences

Tous les salariés ont droit à des **congés payés** (Code du travail, articles L3141) à raison de cinq semaines par an, quel que soit le contrat ou le type d'employeur. Les droits aux congés payés sont acquis au rythme de 2,5 jours ouvrables par mois, par année complète de travail (définie du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante, sauf accord collectif différent).

Un salarié à *temps partiel* ou non complet a également droit à cinq semaines de congés payés, leur durée est décomptée depuis le premier jour durant lequel le salarié aurait dû travailler jusqu'au premier jour auquel il reprend le travail.

Tout salarié de plus de 21 ans bénéficie de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge de moins de 15 ans (ou en situation de handicap). Des congés supplémentaires peuvent être prévus dans une convention collective.

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, mais leur période est fixée par accord d'entreprise ou accord de convention (et elle doit être comprise obligatoirement entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre). On ne peut pas poser des congés de plus de 24 jours ouvrables consécutifs (4 semaines).

Les dates de congés sont proposées par le salarié, sinon fixées par accord d'entreprise ou de branche. Pour en fixer l'ordre entre les salariés, l'employeur doit tenir compte de la situation de famille de chaque employé, de son ancienneté et de l'exercice éventuel auprès d'un autre employeur. Les dates de congés doivent être communiquées à chaque salarié au plus tard un mois avant le départ, et ces dates ne peuvent plus être modifiées moins d'un mois avant le départ (sauf circonstances exceptionnelles ou accord collectif). Les salariés mariés ou pacsés ont droit à un congé simultané.

Le salarié à temps complet n'a pas le droit de travailler pendant ses congés.

Les congés peuvent être fractionnés dans l'année avec l'accord du salarié (sauf pendant la période de fermeture de l'entreprise), mais une des périodes doit être d'au moins 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Sauf s'il y a un accord collectif, des jours de congé supplémentaires sont accordés : 2 jours ouvrables supplémentaires si le salarié prend 6 jours minimum de congé en dehors du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, 1 jour supplémentaire s'il prend entre 3 et 5 jours en dehors de cette période.

Le report de congés acquis mais non pris est possible en cas d'accord entre l'employeur et son salarié, ou accord collectif. Si cette absence de congés est du fait de l'employeur, et qu'il n'y a pas de possibilité de les reporter, le salarié a le droit d'être indemnisé.

Lorsque l'état de santé ne permet pas de travailler, le salarié doit envoyer à son employeur (ainsi qu'à sa sécurité sociale) le certificat d'**arrêt de travail** établi par un médecin dans les deux jours (ouvrables qui suivent la date de l'arrêt de travail). Durant l'arrêt de travail, le salarié doit se soumettre aux éventuels contrôles médicaux organisés par son employeur et la CPAM, respecter les horaires de sorties autorisées et s'abstenir de toute activité (sauf autorisation médicale).

Des **indemnités journalières** (IJ) sont versées par la CPAM en fonction du salaire, à la condition que le salarié ait travaillé au moins *150 heures salariées au cours des 90 jours précédant l'arrêt* (environ 30 % d'un temps plein, et on cumule les temps salariés s'il y a plusieurs temps partiels salariés, le temps de travail en libéral n'est pas compris), ou avoir cotisé au cours des 6 mois précédents sur la base d'une rémunération au moins égale à 1015 fois le SMIC horaire (soit 10 028, 20 € en 2018, donc en moyenne 1 671 €/mois). Ainsi, par exemple, un salarié qui exercerait à la fois en libéral et en salariat pour 20 % (soit 7 heures par semaine, donc 84 heures en 90 jours) n'a pas le droit de percevoir d'IJ concernant son exercice salarié s'il est en arrêt pour maladie ou maternité.

Pour avoir le droit d'être indemnisé au-delà de 6 mois d'arrêt continu, d'autres conditions minimales de temps de travail ou de montant de salaire sont requises.

Le montant des IJ correspond à 50 % du salaire journalier de base (calculé en divisant par 91,25 le total des 3 derniers salaires mensuels bruts). Si le salarié a au moins 3 enfants à charge, la sécurité sociale indemnise les 2/3 du salaire journalier à partir du 31<sup>e</sup> jour d'arrêt. L'employeur doit compléter ces IJ de la sécurité sociale (« indemnités complémentaires ») à hauteur de 90 % du salaire (puis des 2/3 à partir du 31<sup>e</sup> jour d'arrêt) à partir de 48h d'arrêt selon les dispositions légales (Code du travail : articles D1226-1 et suivants), ou davantage selon l'accord conventionnel.

Tout arrêt de travail de 30 jours ou plus doit être suivi d'une visite médicale de reprise du travail, à l'initiative de l'employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail. Le temps de cette visite est rémunéré (la plupart du temps elle a donc lieu pendant les heures de travail). Une reprise à temps partiel pour raison thérapeutique est possible selon prescription de votre médecin et avis favorable du médecin du travail, ou en cas de rééducation fonctionnelle.

Si vous êtes victime d'un **accident du travail**, vous devez en informer (ou faire informer) votre employeur et faire constater les blessures par un médecin, au plus tard dans les 24h qui suivent l'accident, sauf cas de force majeure. Vous devez également en informer la CPAM (dans les 48h). L'assurance maladie devra reconnaître le caractère professionnel de cet accident, avec examen ou enquête complémentaire si nécessaire.

Si votre médecin constate une altération de votre état de santé qu'il estime lié à votre travail, il peut vous reconnaître en état de **maladie professionnelle**. Une demande de reconnaissance doit alors être faite à votre assurance maladie dans les 15 jours suivant l'arrêt avec un formulaire spécifique incluant le certificat de votre médecin.

En cas d'accord de l'assurance maladie, les frais médicaux sont pris en charge à 100 % et les IJ sont plus favorables.

### *Congé maternité, cf. article spécifique*

Des absences durant le temps de travail en dehors des cas de maladie, accident ou maternité sont possibles.

Parmi les **jours fériés** (différents en Alsace-Moselle et outre-mer), seul le 1<sup>er</sup> mai est obligatoirement chômé, les autres jours fériés ne sont pas travaillés si cela est prévu par accord collectif, ou par l'employeur en cas d'accord collectif. Dans les hôpitaux le 1<sup>er</sup> mai n'est pas obligatoirement chômé. Le salarié n'est pas tenu de récupérer les heures non travaillées pendant les jours fériés, et son salaire est maintenu (à partir de 3 mois d'ancienneté, y compris pour les salariés à temps partiel). Si un jour férié tombe un jour habituellement non travaillé, il n'y a pas de compensation prévue, sauf dispositions conventionnelles. L'employeur est libre (sauf accord collectif) de choisir de décompter les congés en jours ouvrés (jours fériés inclus dans les jours de congé) ou jours ouvrables (jours fériés décomptés des jours de congé). Les « ponts » ne sont accordés que par dispositions conventionnelles, accord collectif ou décision de l'employeur.

La **journée de solidarité** est une journée de travail supplémentaire par an non rémunérée, soit exercée par un jour férié (ou de RTT) qui devient travaillé, soit par le cumul de 7 heures de travail non rémunérées dans l'année.

Des journées ou des demi-journées de repos peuvent compenser les heures travaillées au-delà de 35h par semaine et jusqu'à 39h, appelées **RTT** (récupération du temps de travail) et rémunérées. Le bénéfice de ces jours de RTT est réglé par convention ou accord collectif. Au-delà de 39h, les demi-journées sont alors considérées comme des heures supplémentaires.

Le **congé pour enfant malade** permet de bénéficier de jours de congé pour s'occuper d'un mineur malade ou accidenté. Ce congé n'est pas rémunéré, sauf si un accord collectif le prévoit. Chaque salarié chargé d'un enfant de moins de 16 ans a droit (sauf accord collectif plus avantageux) :

- 5 jours par an pour un enfant de moins d'1 an,
- 3 jours par an au-delà d'1 an,
- 5 jours par an si le salarié a au moins trois enfants à charge de moins de 16 ans.

Le **congé de présence parentale** permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge (de moins de 20 ans) dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Le salarié bénéficie d'une réserve de jours de congé, qu'il utilise en fonction de ses besoins. Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap, pendant 3 ans maximum. D'autres conditions sont nécessaires pour l'obtention de ce congé. Le contrat de travail est suspendu. Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Le **congé de proche aidant** permet à toute personne de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est accessible sous plusieurs conditions (ancienneté, lien avec la personne aidée, etc.) et pour une durée limitée. L'employeur ne peut pas refuser le congé, sauf si le salarié ne remplit pas les conditions légales. Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur (sauf dispositions conventionnelles ou collectives le prévoyant).

Le **congé de solidarité familiale** permet d'assister un proche dont la maladie met en jeu le pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause). Le congé est indemnisé, et peut être pris de manière continue ou fractionnée. Il peut aussi être transformé en période d'activité à temps partiel. Il y a plusieurs conditions à remplir (lien avec la personne assistée, procédure). Le bénéficiaire du congé de solidarité familiale peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (55,93 € par jour en 2018), dans la limite maximale de 21 jours par personne assistée. Durant toute la durée du congé, le salarié conserve ses droits à remboursement des soins et IJ versées par sa caisse de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, décès).

Tout salarié a le droit de prendre un **congé spécifique en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant**, d'une durée de deux jours ouvrables. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour avoir droit à ce congé. Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit, mais pas nécessairement le jour même. Il doit remettre un justificatif à son employeur. Les jours de congé sont payés normalement, comme s'ils avaient été travaillés (si le salarié est en congés lors de l'annonce, il ne peut pas bénéficier du congé spécifique).

**Don de jours de repos à un collègue** parent d'enfant (de moins de 20 ans) gravement malade ou proche aidant. Un salarié peut renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un autre salarié dont un enfant est gravement malade ou proche aidant. Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie, d'être rémunéré pendant son absence. Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des quatre premières semaines de congés payés.

**Congé pour mariage ou Pacs.** Tout salarié bénéficie d'un congé rémunéré lorsqu'il se marie, qu'il conclut un Pacte civil de solidarité (Pacs) ou lorsque son enfant se marie. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour avoir droit au congé. La durée de ce congé, de 4 jours, ne peut pas être déduite du nombre de jours de congés payés annuels du salarié (mais si le salarié est déjà en congés lors du mariage ou du Pacs, il ne peut pas bénéficier de ce congé spécifique). Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit, mais pas nécessairement le jour même. Lors de son retour dans l'entreprise, il remet à son employeur une copie de l'acte de mariage ou de la convention de Pacs. Ces jours de congé sont payés normalement, comme s'ils avaient été travaillés.

Tout salarié a le droit de prendre un congé spécifique en cas de **décès d'un membre de sa famille**. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour avoir droit au congé. La durée du congé varie en fonction du statut de la personne décédée par rapport au salarié : 5 jours ouvrables pour un enfant, 3 jours pour un parent au premier degré, certains accords collectifs accordent 1 jour pour un grand-parent, beau-frère ou belle-sœur. La durée de ce congé spécifique ne peut pas être déduite du nombre de jours de congés payés annuels du salarié. Les jours sont payés normalement, comme s'ils avaient été travaillés. Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit, mais pas nécessairement le jour même. Lors de son retour dans l'entreprise, il remet à son employeur une copie de l'acte de décès ou autre justificatif.

Le **congé sabbatique** est un congé pour convenance personnelle qui suspend le contrat de travail du salarié. La durée du congé varie de 6 mois minimum à 11 mois maximum. Le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 36 mois dans l'entreprise, consécutifs ou non, à la date de départ en congé (sauf dispositions différentes dans un accord collectif), justifier également de 6 années d'activité professionnelle dans le secteur privé. Le salarié ne doit pas avoir bénéficié dans l'entreprise, depuis 6 ans : ni d'un congé individuel de formation (Cif) d'une durée au moins égale à 6 mois, ni d'un congé de création d'entreprise, ni d'un précédent congé sabbatique. La demande doit être adressée à l'employeur au moins 3 mois avant la date de départ en congé envisagée.

Après réception de la demande, l'employeur informe le salarié :

- soit de son accord sur la date de départ choisie par le salarié,
- soit du report de cette date (soumis à conditions),
- soit du refus de lui accorder le congé.

À défaut de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande, le congé sabbatique est accordé.

Pendant la durée du congé sabbatique, le contrat de travail est suspendu, et le salarié n'est pas rémunéré. 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. Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé (sauf accord avec l'employeur). À son retour, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire dans l'entreprise, assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait au moment du départ en congé.