

## LOI « TRAVAIL » : CONGES

### L'essentiel

La loi dite « Travail » du 8 août 2016 a mis en place une nouvelle articulation entre les dispositions du Code du travail qui sont désormais soit d'ordre public (non aménageables par accord collectif), soit ouvertes à la négociation collective (accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, de branche), soit supplétives à défaut d'accord collectif.

La partie relative aux congés n'échappe pas à cette nouvelle architecture mais les changements apportés restent limités.

- **Des changements limités en matière de congés payés**

Les dispositions relatives aux congés payés comportent certaines nouveautés, qu'il s'agisse des dispositions d'ordre public ou de celles ouvertes à la négociation collective. Par exemple, les congés payés supplémentaires « mère de famille » autrefois réservés aux femmes sont désormais ouverts aux pères. S'agissant du délai au-delà duquel l'employeur ne peut plus modifier les dates de départ en congé, il devient possible de le déterminer par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche. S'agissant des dispositions supplétives, elles reprennent pour la plupart les règles existantes.

**L'ensemble des règles relatives aux caisses de congés payés et, en particulier, s'agissant de la période de référence pour l'acquisition des congés, restent inchangées.**

- **Une évolution plus notable en matière de congés spéciaux**

S'agissant des congés spécifiques, tels que le congé sabbatique, de solidarité familiale ou encore de proche aidant, la loi consacre la possibilité d'en adapter les modalités par accord collectif : durée, délais de prévenance et de réponse de l'employeur, renouvellements...

Par ailleurs, la loi étend à l'ensemble de ces congés la possibilité pour le salarié de saisir directement le Bureau de Jugement du Conseil de Prud'hommes, qui statue en la forme des référés, en cas de refus de l'employeur.

Nous vous proposons ci-après une présentation détaillée de ces nouvelles dispositions, sachant que de nombreux décrets sont à ce jour en attente de parution pour finaliser leur entrée en vigueur.

Contact : [social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)

**TEXTES DE REFERENCE :**

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016

# I/ Congés payés : un régime majoritairement d'ordre public mais un assouplissement des règles encadrant leur durée et leur prise

En matière de durée du congé payé, l'apport essentiel de la loi « Travail » réside dans l'ouverture du congé dit « *mères de famille* » aux pères de famille. Concernant la détermination de la période de référence pour l'acquisition des congés payés, celle-ci peut se faire par accord collectif, sauf lorsque l'employeur est affilié à une caisse de congés payés. Les règles relatives au fractionnement reprennent quant à elles la majorité des règles de droit préexistantes. En revanche, la loi fait du handicap un motif à part entière de majoration du congé ou de priorisation dans l'ordre des départs.

## 1) Durée du congé

ARTICLES L.3141-3 A L.3141-9 DU  
CODE DU TRAVAIL

### ▪ **Ordre public**

#### ✓ **Durée et acquisition du congé payé**

L'ensemble des règles **restent inchangées par la loi « Travail »** qui les consacre au rang de dispositions d'ordre public.

**Il ne sera donc pas possible d'aménager par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche, les dispositions ci-dessous :**

- **le nombre de jours de congés payés** acquis chaque mois (2,5) et sur l'année de référence (30),
- **l'appréciation d'un mois de travail effectif** (24 jours ou 4 semaines de travail),
- **les périodes assimilées à du temps de travail effectif** pour l'acquisition des congés payés prévues à l'article L.3141-5,
- l'interdiction d'une **réduction des congés payés plus que proportionnelle à la durée de l'absence** du salarié.

*A noter : la loi n'a pas repris en droit interne la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE), ( sur le fondement de la Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003) qui assimile les périodes de suspension pour maladie non professionnelle à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Dans la mesure où ces dispositions n'ont pas d'effet direct en droit interne, les employeurs de droit privé ne sont donc pas contraints de les appliquer. A ce jour, la maladie non professionnelle ne permet donc pas à un salarié d'acquérir des droits à congés payés.*

*Néanmoins, dans notre secteur professionnel, les Conventions Collectives Cadres du 20 novembre 2015 et ETAM du 12 juillet 2006 ont prévu, en leurs articles 4.1.4 et 5.1.4 que les absences pour maladie ou accident, constatés par certificat médical, n'entraînent pas de réduction des congés annuels si le Cadre ou l'ETAM justifie, au cours de la période de référence (pour l'acquisition des congés), d'au moins 120 jours, ouvrables ou non et continus ou non, d'exécution effective du contrat de travail (ou de périodes qui y sont assimilées par l'article L3141-5 du Code du travail).*

*S'agissant des salariés ayant le statut d'ETAM, une précision doit être*

apportée. Les accidents non professionnels occasionnés par la pratique de sports ayant entraîné une incapacité de travail supérieure à 1 mois ne donnent pas lieu à maintien du droit à congés payés annuels.

- l'arrondi à l'entier supérieur si le nombre de jours de congés n'est pas un nombre entier.

### ✓ Congés supplémentaires pour enfant à charge

**La loi ouvre désormais à l'ensemble des salariés le principe d'un congé supplémentaire pour enfant à charge, jusqu'à présent réservé aux seules « mères de famille ».**

Pour rappel, ce congé est déclenché lorsque le salarié héberge à son foyer **un enfant âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et qu'il n'a pas acquis un droit à congé payé complet.**

Si la durée de ce congé supplémentaire (1 ou 2 jours par enfant à charge), qui varie selon l'âge du salarié, ainsi que les conditions d'attribution (avoir moins ou plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente) ne sont pas modifiées, la loi « Travail » **étend le bénéfice de ce congé au salarié qui héberge également à son foyer « tout enfant, sans condition d'âge, [...] dès lors qu'il est en situation de handicap ».**

Ces jours de congés supplémentaires ne peuvent toutefois pas avoir pour effet de porter la durée du congé légal à plus de 30 jours ouvrables.

Enfin, la loi ménage toujours la possibilité, par accord collectif, contrat de travail ou usage d'octroyer des congés payés de plus longue durée.

#### ▪ **Champ de la négociation collective**

### ✓ Détermination de la période de référence pour l'acquisition des congés

*Pour rappel, la période de référence permet d'apprécier, sur une durée de 12 mois consécutifs, le nombre de jours de congés payés acquis par le salarié. A l'issue de cette période de référence, s'ouvre la période de prise du congé payé acquis.*

La principale nouveauté de la loi « Travail » réside dans **la possibilité, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, de fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés payés.**

Auparavant, cette faculté **était réservée aux seules entreprises ayant mis en place un aménagement du temps de travail supérieur à la semaine et au plus égal à l'année :**

- la période de référence était jusqu'à présent définie par décret et était du **1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante ;**
- excepté pour les salariés relevant d'une caisse de congés payés, comme notre secteur professionnel TP, pour lesquels cette période débutait au 1<sup>er</sup> avril de chaque année.

**Cette dérogation est maintenue pour l'ensemble des secteurs professionnels qui doivent s'affilier à une caisse de congés payés.**

Un décret est en attente de parution mais la période retenue antérieurement (1<sup>er</sup> avril – 31 mars) ne devrait pas être modifiée.

✓ **Majoration de la durée du congé pour handicap**

S'il était déjà possible de majorer la durée du congé par convention ou accord collectif de travail en raison de l'âge ou de l'ancienneté du salarié, la loi fait du handicap un nouveau motif de majoration de la durée du congé, par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche.

▪ **Dispositions supplétives**

✓ **Détermination de la période de référence pour l'acquisition des congés payés**

A défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de convention ou d'accord de branche déterminant la période de référence pour l'acquisition des congés payés, celle-ci sera déterminée par décret.

## 2) Prise du congé

ARTICLES L.3141-12 A L.3141-14  
DU CODE DU TRAVAIL

▪ **Ordre public**

✓ **Faculté de prise du congé payé dès l'embauche**

*Rappel : Les dispositions applicables avant la loi « Travail », prévoyaient que les congés payés pouvaient être pris « dès l'ouverture des droits », sous réserve des modalités de prise de congés et d'ordre des départs prévues par l'employeur.*

*L'« ouverture des droits » débutait dès le premier jour de travail effectif et la durée du congé était ensuite calculée en fonction du nombre de jours de travail effectif, ou temps assimilé comme tel, pour le même employeur au cours d'un mois complet.*

La nouvelle rédaction du Code du travail consacre la possibilité d'une prise de congé dès l'embauche, sans préjudice toutefois des périodes de prise et d'ordre des départs déjà fixées dans l'entreprise.

Cette rédaction n'est pas claire et devrait être précisée.

✓ **Période minimale de prise des congés payés légaux**

La loi ne modifie pas l'obligation pour l'employeur et le salarié d'organiser la prise des congés payés dans une période qui comprend nécessairement du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de l'année en cours. Cette période servira également à l'appréciation du fractionnement des congés payés. Aucune adaptation ne sera possible par accord collectif.

✓ **Droits à congés payés simultanés des conjoints et partenaires d'un PACS travaillant dans la même entreprise**

La loi conserve le principe d'un droit à congé simultané des salariés mariés ou liés par un PACS qui travaillent dans la même entreprise.

### ▪ **Champ de la négociation collective**

**La loi reprend la possibilité** de fixer, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche, la période de prise des congés payés et l'ordre des départs.

Elle ouvre en revanche à la négociation collective **le choix des délais à respecter par l'employeur lorsque celui-ci entend modifier l'ordre et les dates de départ en congés payés.**

Auparavant, ce délai d'un mois ne pouvait être aménagé, à la hausse comme à la baisse, par accord collectif et seules des circonstances exceptionnelles autorisaient à ce qu'il y soit dérogé.

**Nos dispositions conventionnelles (CCN des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992, article 5.4, CCN des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006, article 5.1, CCN des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015, article 4.1) prévoient que la période de prise des congés était fixée du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril. Pour les Ouvriers, la Convention collective prévoit également qu'un accord d'entreprise puisse fixer cette période du 1<sup>er</sup> mai au 31 mars. Ces dispositions restent en vigueur mais il est possible d'y déroger par accord d'entreprise ou d'établissement.**

**Par ailleurs, les articles précités prévoient également qu'à défaut d'accord collectif, la 5<sup>ème</sup> semaine de congés est prise en une seule fois entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril. Ces dispositions restent également en vigueur et il est possible d'y déroger par accord de niveau inférieur mais pas de façon unilatérale.**

### ▪ **Dispositions supplétives**

La loi « *Travail* » **ne modifie qu'à la marge** le régime de la détermination unilatérale de la période de prise des congés ainsi que de l'ordre des départs :

- **Elle harmonise la procédure à suivre par l'employeur qui détermine unilatéralement la période de prise et l'ordre des départs** en exigeant prioritairement l'avis du comité d'entreprise (CE) pour la prise et l'ordre des départs.

Jusqu'alors, l'avis du CE n'était requis pour la période de prise des congés payés, les délégués du personnel étant consultés sur l'ordre des départs exclusivement.

Désormais, les délégués du personnel ne seront **consultés sur la période de prise et l'ordre des départs qu'en l'absence de Comité d'entreprise.**

- **Elle ajoute un critère supplémentaire pour fixer l'ordre des départs**, qui tient compte de la **présence au foyer du salarié d'un enfant ou d'un adulte handicapé ainsi d'une personne âgée en perte d'autonomie,**
- **Elle reprend en l'état l'impossibilité de modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date prévue,** sauf circonstances exceptionnelles.

### 3) Règles de fractionnement

ARTICLES L.3141-17 A L.3141-23  
DU CODE DU TRAVAIL

#### ▪ **Ordre public**

A l'instar des dispositions présentées ci-haut, **la loi a maintenu en l'état les dispositions relatives aux durées de congé devant et pouvant être prises**. Deux changements sont toutefois à signaler :

- la durée des congés pouvant être prise en une seule fois par le salarié ne peut excéder 24 jours ouvrables, sauf contraintes géographiques particulières **ou, désormais, présence au foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie** ;
- en cas de fractionnement du congé lié à la fermeture de l'entreprise, le recueil de **l'avis conforme des délégués du personnel n'est plus requis, de même que l'accord du salarié à défaut**.

Pour les autres dispositions, les règles antérieures continuent de s'appliquer à l'identique :

- le congé qui ne dépasse pas 12 jours ouvrables **doit être pris en une seule fois** ;
- le fractionnement du congé supérieur à 12 jours ouvrables ne peut intervenir qu'avec l'accord du salarié ;
- la fraction du congé qui est au moins égale à 12 jours ouvrables continus doit être comprise entre deux jours de repos hebdomadaire.

#### ▪ **Champ de la négociation collective**

La loi prévoit la possibilité d'adapter les dispositions relatives au fractionnement par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche.

Par ailleurs, si la loi a consacré dans l'ordre public la prise obligatoire des congés dans une période a minima comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de chaque année, **elle ouvre à la négociation collective la faculté de déterminer dans quelle période la fraction de 12 jours ouvrables continus doit être prise**.

La loi permet également à l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, à la convention ou à l'accord de branche, de déterminer les modalités de fractionnement au-delà du 12<sup>ème</sup> jour, de sorte que la 5<sup>ème</sup> semaine de congé ou les congés supplémentaires octroyés par l'entreprise pourront générer du fractionnement.

Enfin, **la loi reprend à l'identique les dispositions relatives au report de congés payés** par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche pour les entreprises dans lesquelles la durée du travail est décomptée à l'année.

#### ▪ **Dispositions supplétives**

A défaut d'accord collectif relatif au fractionnement, les dispositions supplétives applicables sont que :

- la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus doit être prise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de l'année en cours,
- les jours restant peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période précitée et génèrent de 1 à 2 jours de congé pour fractionnement,
- la 5<sup>ème</sup> semaine de congés n'ouvre pas droit au fractionnement,
- **un aménagement individuel reste toutefois possible.**

#### **4) Indemnisation des congés et affiliation à une caisse de congés payés**

ARTICLE L.3141-24 A L.3141-33  
DU CODE DU TRAVAIL

#### ▪ **Règles d'ordre public uniquement**

Les règles relatives à l'indemnité de congés payés restent d'ordre public et sont reprises à l'identique, à l'exception du principe selon lequel les salariés licenciés pour faute lourde ne perçoivent pas d'indemnité de congés payés, qui a fait l'objet d'une censure du Conseil Constitutionnel du 2 mars 2016 et que la loi « Travail » a supprimé.

Il en va de même des dispositions relatives aux caisses des congés payés qui s'imposent aux employeurs appartenant aux secteurs déterminés par décrets.

A noter, la suppression de la référence « *aux salariés qui ne sont pas habituellement occupés de façon continue chez un même employeur au cours de la période reconnue pour l'appréciation du droit au congé* » pour lesquels l'affiliation à une caisse de congés payés se justifiait plus particulièrement.

**Cette suppression n'a aucun impact sur l'obligation des entreprises de notre secteur professionnel de s'affilier à une caisse de congés payés.**

## II/ Les congés spécifiques : une plus grande place donnée à la négociation collective mais des conditions d'attribution majoritairement identiques

Les congés spécifiques sont désormais répartis dans trois sections dénommées « *congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale* », « *congés pour engagement associatif, politique ou militant* » et « *congés ou périodes de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise* ».

Si le droit à ce type de congés demeure d'ordre public, les modalités de mise en œuvre et, en particulier la durée, **sont désormais aménageables par accord collectif**, à l'exception de la durée des congés pour événements familiaux qu'il est impossible de réduire par accord collectif ou individuel.

**Le législateur a étendu à l'ensemble de ces congés la procédure de saisine directe du Bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes**, devant permettre un traitement accéléré en cas de refus fautif de l'employeur.

Par souci de simplification, il ne sera pas fait état de la répartition « ordre public/champ de la négociation collective/dispositions supplétives ». Seules les principales nouveautés vous seront présentées.

### 1) Congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

ARTICLES L.3142-1 A L.3142-5 DU  
CODE DU TRAVAIL

#### ✓ Congés pour événements familiaux

A la liste des événements ouvrant droit à une absence rémunérée (mariage/PACS du salarié, mariage d'un enfant, naissance ou arrivée d'un enfant adopté, décès d'un enfant, du conjoint ou partenaire de PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur), **la loi « Travail » a ajouté « l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ».**

En parallèle, la loi a allongé la durée de certains congés qui passent désormais :

- de 2 à **5 jours** pour le décès d'un enfant,
- de 2 à **3 jours** pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin,
- de 1 à **3 jours** pour le décès de l'un des parents, beaux-parents, frère ou sœur du salarié.

Le nouveau motif lié à l'annonce de la survenue d'un handicap précité donne droit à **2 jours d'absence**.

*NB : en l'absence de précision, ce congé sera accordé que l'enfant vive ou non au foyer de ses parents et sans condition d'âge.*

**L'ensemble de nos Conventions Collectives Travaux Publics ont prévu l'octroi d'un jour d'absence rémunéré en cas de décès d'un des grands-parents ou d'un des petits enfants du salarié, d'une belle-sœur ou d'un beau-frère. Ces dispositions sont maintenues.**

**Un accord collectif ne pourra pas réduire la durée de ces congés qui est d'ordre public.**



ARTICLES L.3142-6 A L.3142-15  
DU CODE DU TRAVAIL

### ✓ Congé de solidarité familiale

*Rappel : le bénéficiaire de ce congé est ouvert au salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.*

La loi n'a pas modifié le principe ni les conditions d'accès à ce congé **mais a en revanche ouvert à la négociation collective la détermination :**

- de la durée maximale du congé ;
- du nombre de renouvellements possibles ;
- des conditions de fractionnement du congé ou de sa transformation en temps partiel ;
- des délais de prévenance de l'employeur sur la prise du congé, sa durée prévisible, son renouvellement et la durée du préavis en cas de retour avant terme dans l'entreprise ;
- **des mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant le congé ;**
- des modalités d'accompagnement du salarié à son retour (sachant qu'il bénéficie déjà - au titre des dispositions d'ordre public - de l'entretien professionnel à son départ et à son retour).

A l'instar de la réglementation antérieure, la durée du congé ainsi que les modalités de prise seront fixées par décret à défaut d'accord collectif.

### ✓ Congé de proche aidant

ARTICLES L.3142-16 À L.3142-27  
DU CODE DU TRAVAIL

*Pour rappel : ce congé est ouvert au salarié lorsqu'il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, à son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un PACS, un ascendant, un descendant, un enfant à charge au sens de l'article L.512-2 du Code de la sécurité sociale, un collatéral jusqu'au 4<sup>ème</sup> degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4<sup>ème</sup> degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.*

La loi a réduit l'ancienneté requise pour pouvoir en bénéficier. Celle-ci **passera en effet de 2 ans à 1 an désormais**. Le champ des potentiels bénéficiaires est donc élargi.

**Au plan de la négociation collective**, la loi ouvre à l'accord collectif d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche, le soin de fixer :

- la durée maximale du congé, **sachant que l'ordre public prévoit que la durée totale du congé ne peut excéder, sur l'ensemble de la carrière, la durée d'un an**. Cette disposition ne vise donc que la période initiale de congé (qui pourra être inférieure ou supérieure à 3 mois) ;
- le nombre de renouvellements possibles ;
- les délais de prévenance de l'employeur sur la prise et le renouvellement du congé par le salarié ;
- la durée du préavis en cas de retour avant terme du salarié ;
- 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.

Les dispositions supplétives reprennent quant à elles l'ensemble du régime antérieur et notamment la durée, qui est de 3 mois renouvelables dans la limite d'un an sur la durée totale de la carrière.

### ✓ Congé sabbatique

*Rappel : ce congé est ouvert à tout salarié justifiant d'une part, d'une certaine ancienneté dans l'entreprise et d'autre part, d'une activité professionnelle d'au moins 6 années.*

Si le droit à congé ne change pas, la loi ouvre désormais à la négociation les thèmes suivants :

- les durées minimale et maximale du congé et le nombre de renouvellements ;
- **la condition d'ancienneté requise** dans l'entreprise pour ouvrir droit à ce congé ;
- la durée minimale dans l'entreprise durant laquelle le salarié ne doit pas déjà avoir bénéficié d'autres congés (sabbatique, pour création d'entreprise, CIF) ;
- les plafonds mentionnés aux articles L.3142-29, L.3142-114 et L.3142-115 (seuils de salariés simultanément absents) ;
- les conditions et délais d'information de l'employeur par le salarié sur sa demande de congé ainsi que sur la date de son départ et sur la durée envisagée de ce congé.

En pratique, cela signifie qu'une entreprise pourrait décider d'octroyer un congé sabbatique aux salariés justifiant par exemple de 24 mois ou 48 mois d'ancienneté, étant précisé que les 6 ans d'activité professionnelle demeurent d'ordre public.

**Restent en revanche d'ordre public la possibilité pour l'employeur de différer le départ en congé ou de le refuser.**

**Les seuils d'effectif des entreprises qui bénéficient de l'une ou l'autre de ces possibilités ont été relevés, passant de plus ou moins de 200, à plus ou moins de 300 (article L.3142-29 du Code du travail).**

### **S'agissant du report :**

L'employeur peut toujours différer le départ en congé lorsque la proportion de salariés absents dans l'entreprise au titre du congé sabbatique ou le nombre de jours d'absence prévus au titre de ce congé le justifie.

- **Pour les entreprises de moins de 300 salariés**, le report est porté à **9 mois** à compter de la demande du salarié.
- **Pour les entreprises de plus de 300 salariés**, le report est possible dans la limite de **6 mois** à compter de la demande du salarié.
- **Pour l'ensemble des entreprises**, le report est également possible sur le fondement de l'article L.3142-114 du Code du travail, lorsque « *le départ [en congé sabbatique] aurait pour effet de porter l'effectif des salariés simultanément absents ou le nombre de jours d'absence au titre de ce congé [pour création ou reprise d'entreprise] et au titre du congé sabbatique à un niveau excessif au regard, respectivement de l'effectif total et du nombre de jours travaillés dans l'entreprise.* »

Le niveau de salariés absents dans l'entreprise ainsi que celui des jours d'absence **seront fixés par décret**.

**S'agissant du refus, réservé aux entreprises de moins de 300 salariés :**

La seule modification apportée par la loi **réside dans le relèvement du seuil d'effectif**, de sorte que les possibilités de refus se trouvent élargies.

Le refus s'exerce dans les conditions et selon les motifs énoncés à l'article L.3142-113 qui traite du congé pour création ou reprise d'entreprise.

Si l'employeur estime que le congé sabbatique **aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise**, il devra faire part de son projet de refus au Comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel et recueillir leur avis. L'employeur doit ensuite faire part du motif de refus au salarié, **qui peut saisir directement le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes pour le contester**.

## 2) Congé pour engagement associatif, politique ou militant

ARTICLES L.3142-75 A L.3142-78  
DU CODE DU TRAVAIL

### ✓ Congé pour acquisition de la nationalité

*Rappel : tout salarié de nationalité étrangère qui justifie de sa cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française a droit à ½ journée d'absence pour y assister.*

La loi ne précise plus que le congé est « non rémunéré » mais indique seulement que le salarié bénéficie d'un congé dont la durée, à défaut d'accord collectif, est d'une ½ journée.

**La loi ajoute que le conjoint du salarié peut également bénéficier de cette ½ journée d'absence.**

*A noter : la suppression de la mention « non rémunéré » désignant le congé ne signifie pas pour autant que le congé pour acquisition de la nationalité donne désormais droit à maintien de salaire.*

*La loi « Travail » a supprimé la distinction qui était faite auparavant entre les congés rémunérés (congés pour événements familiaux) et les congés non rémunérés (congé sabbatique, congé de proche aidant etc...). S'agissant de congés comme le congé sabbatique ou de proche aidant, la loi n'indique pas s'ils sont rémunérés ou non. En pratique, ces congés sont rémunérés uniquement si le Code du travail le prévoit ou s'il précise qu'ils ne peuvent entraîner de réduction de la rémunération*

*Enfin, il convient de préciser que le terme « conjoint » ne vise que l'hypothèse du salarié marié puisque là encore, la loi opère systématiquement une distinction entre le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un PACS.*

### ✓ Congé de solidarité internationale

Si la loi « Travail » modifie bien entendu la hiérarchie des dispositions encadrant ce congé spécifique – ordre public, champ de la négociation et dispositions supplétives – elle durcit les modalités du refus de l'employeur.

ARTICLES L.3142-67 A L.3142-74  
DU CODE DU TRAVAIL

Là où celui-ci pouvait refuser lorsqu'il estimait que le congé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise, **il doit désormais recueillir au préalable l'avis du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel à défaut.**  
**En revanche, il n'a plus l'obligation de leur communiquer les demandes de congé tous les 6 mois.**

*Cet ajout correspond en réalité à une harmonisation des dispositions relatives au refus du bénéfice de congés de longue durée, qui nécessite impérativement la consultation préalable des représentants du personnel.*

### 3) Congés ou période d'activité à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise

ARTICLES L.3142-105 A L.3142-123  
DU CODE DU TRAVAIL

*Rappel : ce congé est ouvert à tout salarié, justifiant d'une ancienneté minimale dans l'entreprise et lui permet de créer ou reprendre une entreprise ou d'assurer des responsabilités de direction au sein d'une jeune entreprise innovante.*

A l'instar des congés déjà présentés, la loi ne modifie pas les principes encadrant ce congé (bénéfice, durée, report dans la limite de 6 mois, refus), **mais offre de nouvelles possibilités aux entreprises, établissements ou, à défaut aux branches, qui peuvent désormais déterminer par le biais d'un accord collectif :**

- **la durée maximale du congé** ou de la période de travail à temps partiel ;
- le nombre de renouvellements possibles de ce congé ou de cette période ;
- **la condition d'ancienneté** requise pour avoir droit à ce congé ou à cette période ;
- **les délais** dans lesquels le salarié informe l'employeur de la date à laquelle il souhaite partir en congé ou, en cas de passage à temps partiel, de la date de début de la période de travail à temps partiel et de l'amplitude de la réduction souhaitée de son temps de travail, ainsi que de la durée envisagée de ce congé ou de cette période ;
- **les conditions et délais de la demande de prolongation** de ce congé ou de cette période de travail à temps partiel ;
- **les conditions dans lesquelles le salarié informe l'employeur de son intention de poursuivre ou de rompre son contrat de travail** à l'issue de son congé ou de sa période de travail à temps partiel ;
- **les plafonds ou niveaux** mentionnés à l'article L.3142-114 et, pour les entreprises d'au moins trois cents salariés, le niveau mentionné à l'article L.3142-115 ;
- **les conditions permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé** et, le cas échéant, les modalités d'accompagnement et de réadaptation professionnelle à son retour.

*NB : le droit antérieur n'imposait pas à l'entreprise de prévoir des dispositifs visant à maintenir un lien avec le salarié pendant son congé. En revanche, il était déjà prévu que des mesures de réadaptation soient mises en place en tant que de besoin. A titre d'exemple, il serait parfaitement possible d'envisager, en guise de « modalités d'accompagnement et de réadaptation professionnelle », que le salarié bénéficie de son entretien professionnel (tel que visé à l'article L.6315-1 du Code du travail).*

**Les principes de refus et de report du congé ou de la période d'activité à temps partiel figurent au rang des dispositions d'ordre public**, bien que l'employeur puisse déterminer, par accord collectif, les plafonds et niveaux de salariés justifiant, selon l'effectif de l'entreprise, le report ou le refus.

A l'instar du congé sabbatique, **la loi a procédé au relèvement des seuils d'effectif permettant à l'employeur de procéder au report ou au refus du congé.**

#### **S'agissant du report :**

*Le principe du report permet à l'employeur de différer la date de départ en congé lorsque l'effectif de salariés simultanément absents est déjà conséquent.*

L'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel **dans la limite de 6 mois à compter de la demande du salarié.**

L'employeur, **quel que soit l'effectif de l'entreprise**, peut différer le départ en congé du salarié lorsque ce départ aurait pour effet de porter :

- l'effectif des salariés simultanément absents ;
- ou le nombre de jours d'absence au titre de ce congé et au titre du congé sabbatique ;

à un niveau excessif au regard, respectivement, de l'effectif total et du nombre de jours travaillés dans l'entreprise.

*A défaut d'être fixés par accord, ces seuils seront déterminés par décret. D'après l'échéancier de mise en application de la loi publié le 8 septembre 2016, le décret devrait paraître au mois d'octobre 2016.*

**Pour les entreprises de 300 salariés et plus**, l'employeur peut **uniquement** différer le début de la période d'activité à temps partiel lorsque celle-ci aurait pour effet de porter l'effectif de salariés simultanément à temps partiel au titre de la création ou reprise d'entreprise à un niveau excessif au regard de l'effectif total de l'entreprise.

L'employeur doit informer le salarié du report et de la date de départ choisie. En pratique, il convient d'effectuer cette information par écrit dans la mesure où le défaut de réponse de l'employeur dans un délai déterminé par décret (ce délai était de 30 jours) vaut accord sur la date de départ.

#### **S'agissant du refus :**

*Le refus ne peut se justifier que dans les entreprises de petite taille, bien que la loi ait relevé le seuil à 300 salariés et non plus 200. En pratique, il faudra tenir compte des fonctions exercées par le salarié qui sollicite le congé ainsi que les contraintes liées à l'activité de l'entreprise pour justifier un refus.*

Le refus n'est réservé **qu'aux entreprises de moins de 300 salariés et concerne tant le congé que la période d'activité à temps partiel.**

L'employeur qui souhaite refuser le congé doit nécessairement recueillir au préalable l'avis du Comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP).

Ce refus ne se justifie que lorsque le départ en congé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

L'employeur dispose d'un autre motif de refus, lorsque, **moins de 3 ans** auparavant, le salarié a déjà bénéficié du congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise. Ce refus n'est pas subordonné à la consultation du CE ou des DP à défaut.

Le droit antérieur prévoyait déjà ces deux possibilités de refus, **mais la loi a élargi les types d'entreprises susceptibles de l'exercer.**

A défaut d'accord, les règles supplétives reprennent à l'identique les conditions antérieures :

- l'ancienneté minimale dans l'entreprise (ou le Groupe) pour bénéficier du congé est de **24 mois consécutifs ou non**,
- les conditions et délais d'informations sont **fixés par décret** de même que les niveaux permettant le report du congé.

A noter : la possibilité de report des congés payés ne s'applique pas aux employeurs tenus d'adhérer à une caisse de congés payés.

#### 4) Congé de maternité

ARTICLES L.1225-4 ET L.1225-4-1  
DU CODE DU TRAVAIL

- **Une période de protection absolue étendue aux congés payés**

La salariée en état de grossesse médicalement justifié bénéficie d'une **protection absolue contre le licenciement pendant la durée du congé de maternité.**

Ainsi, il est impossible pour un licenciement d'être notifié (envoi de la lettre) ou de prendre effet (fin de la période de préavis et départ des effectifs) **pendant les périodes de suspension du contrat de travail** liées au congé de maternité.

La loi ajoute désormais que **la période de protection absolue concerne également les congés payés pris immédiatement après le congé de maternité.**

Lorsqu'un licenciement est envisagé, il faut donc prendre en considération la prise d'éventuels congés payés avant d'engager la procédure.

*A noter : la loi consacre la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation<sup>1</sup> concernant le report de la protection absolue à l'expiration des congés payés. Néanmoins, la loi n'a pas consacré un tel report dans l'hypothèse d'un arrêté maladie subséquent.*

- **Un allongement de la période de protection relative**

A l'issue du congé de maternité et d'éventuels congés payés, la salariée qui reprend son travail ne bénéficie plus d'une protection absolue.

L'employeur peut donc procéder à son licenciement. Toutefois, **une période de protection dite « relative » s'applique.** L'employeur devra donc justifier d'un motif non lié à l'état de grossesse ou à l'accouchement, qu'il s'agisse d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, pour licencier la salariée.

<sup>1</sup> [Cass.soc, 30 avril 2014, n° 13-12.321](#)

**Auparavant de 4 semaines, cette période de protection relative est portée à 10 semaines.** Elle débute soit à l'issue du congé de maternité soit à l'issue des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité.

Le père bénéficie également de l'allongement de cette période de protection suivant la naissance de son enfant, qu'il prenne ou non un congé de naissance ou de paternité.

*A noter : la rédaction du code qui n'évoque que « la naissance de son enfant » semble exclusive de l'arrivée au foyer d'un enfant dans le cadre d'une adoption.*

## III/ Entrée en vigueur des dispositions

---

### ▪ **Une entrée en vigueur immédiate**

L'ensemble des dispositions relatives aux congés payés est entré en vigueur au lendemain de la publication de la loi, soit à compter du 10 août 2016. Certaines nécessitent cependant la publication des décrets d'application.

A défaut de précisions dans la loi, les nouvelles règles concernent en tout état de cause les congés en cours d'acquisition.

### ▪ **Quid des règles de conclusion des accords collectifs dérogatoires ?**

La loi a largement ouvert à la négociation collective le soin de déterminer les modalités des congés, en particulier celles des congés spécifiques.

Les nouvelles modalités de conclusion des accords collectifs – voir [Bulletin d'informations n° 111 Social n° 52 du 20 octobre 2016](#) – seront applicables, pour les congés payés, **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017**.

D'un point de vue strictement juridique, **il est donc possible jusqu'à cette date de conclure des accords collectifs dérogatoires aux conditions actuelles** (articles [L.2232-12](#) à [L.2232-14](#) du Code du travail).

S'il en avait été autrement, la loi aurait précisé, comme elle l'a fait pour les accords de préservation et de développement de l'emploi (article 21, IX, A de la loi n° 2016-1088), que les conditions de conclusions majoritaires s'appliquent dès la publication de la loi en matière de congés payés.

**A la parution des décrets, des fiches complémentaires détaillées seront proposées sur notre site.**