

ISSN 1769 - 4000

N° 25 - SOCIAL n° 14

Sur [www.fntp.fr](http://www.fntp.fr) le 19 janvier 2017 – [Abonnez-vous](#)

## LOI « TRAVAIL » : PUBLICATION DES DÉCRETS RELATIFS AUX CONGÉS

### L'essentiel

La pleine application de la loi « Travail » du 8 août 2016, entrée en vigueur le 10 août dernier, est conditionnée à la parution de nombreux décrets.

S'agissant des congés payés comme des congés spécifiques, c'est désormais chose faite puisque **pas moins de 5 décrets** relatifs à la durée du travail, aux repos et aux congés ainsi qu'aux congés autres que les congés payés sont parus au Journal Officiel le 19 novembre 2016.

Si certains de ces décrets n'opèrent que des renumérotations d'articles, d'autres viennent préciser les modalités relatives aux congés spécifiques applicables à défaut d'accord collectif. Il s'agit entre autres des congés sabbatiques ou de proche aidant qui ont été modifiés par la loi du 8 août 2016.

Par ailleurs, les décrets précisent que, lorsque le salarié saisit directement le Bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes en cas de refus injustifié de son employeur de lui accorder un congé spécifique, **cette juridiction statue en dernier ressort**. Les contentieux relatifs au bénéfice des congés spécifiques ne seront donc pas susceptibles d'appel.

Dans un souci de cohérence avec le [Bulletin d'informations n° 112 – Social n° 53](#) du 20 octobre 2016 relatif au volet « congés » de la loi « Travail », **la présente information détaille uniquement les modifications apportées aux congés que nous avons déjà analysés** (congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congé de solidarité internationale, congé sabbatique et congé ou période d'activité à temps partiel en vue de la création ou de la reprise d'entreprise).

**IMPORTANT** : les mesures contenues dans les différents décrets sont applicables à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2017**.

**PRÉCISION** : Dans le [Bulletin d'informations n° 112 – Social n° 53](#) du 20 octobre 2016, il avait été indiqué, s'agissant du congé dit « mères de famille » désormais ouvert à l'ensemble des salariés (cf. article L.3141-8 du Code du travail), que les jours de congés supplémentaires octroyés ne pouvaient l'être que dans la limite des 30 jours ouvrables de congés payés annuels. Or, si cette affirmation est vraie pour les salariés âgés de 21 ans et plus, elle n'est pas exacte s'agissant des salariés âgés de moins de 21 ans. Pour ces derniers, l'octroi de jours de congés supplémentaires n'est pas limité, de sorte qu'un salarié dans cette situation peut bénéficier de plus de 30 jours ouvrables de congés.

Le bulletin d'informations vient compléter le bulletin n° 112 – SOCIAL n° 53 du 20 octobre 2016.

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



## PRINCIPALES DISPOSITIONS DES DÉCRETS

### Congés payés : le maintien des règles applicables aux entreprises affiliées à des caisses de congés payés confirmé

Dans le [Bulletin d'informations n° 112 – Social n° 53](#) du 20 octobre 2016, il avait été précisé que la dérogation relative à la **période de référence pour l'acquisition des congés payés** demeurait pour l'ensemble des secteurs professionnels tenus de s'affilier à une caisse de congés payés.

Auparavant, cette période allait du 1<sup>er</sup> avril de l'année N au 31 mars de l'année N+1.

**Le décret n° 2016-1551, en son article 5, ne modifie pas cette période.**

S'agissant des autres secteurs professionnels, c'est la date du 1<sup>er</sup> juin qui est retenue à défaut d'accord collectif prévu à l'article L.3141-10 du Code du travail.

### Congés spécifiques : précisions des modalités d'ordre public et supplétives encadrant la prise de ces congés

Si le droit aux congés spécifiques demeure d'ordre public, la loi « Travail » a ouvert à la négociation collective la possibilité de fixer certaines modalités de mise en œuvre. En l'absence de tels accords, ces modalités continuent néanmoins d'être fixées par décret (**mesures supplétives**). D'autres dispositions relèvent en revanche de l'**ordre public** et s'appliquent sans possibilité d'aménagement par accord collectif.

Nous vous proposons ci-dessous l'analyse des principales mesures des décrets relatifs aux congés publiés le 19 novembre dernier au Journal Officiel applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

- **Congé de proche aidant**
  - **Dispositions d'ordre public**
    - *Demande initiale*

La demande de congé ne se fait plus par LRAR ou courrier remis contre récépissé **mais par tout moyen lui conférant date certaine.**

- *Demande en cas d'urgence*

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, d'une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, **les dispositions législatives** prévoient que le congé peut débuter **sans délai** (la règle est la même qu'il s'agisse d'un fractionnement ou d'une transformation en activité à temps partiel).

Les dispositions réglementaires indiquaient cependant qu'un délai de prévenance de 15 jours devait être respecté, ce qui ne semblait pas cohérent avec le caractère d'urgence d'une telle situation.

**Ce délai vient d'être abrogé.**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le salarié confronté à l'une des situations décrites ci-dessus peut prendre son congé de proche aidant sans délai, à condition que ces situations soient :

- **constatées par un certificat médical** s'agissant de la dégradation de l'état de santé ou de la situation de crise ;
- **attestées par le responsable de l'établissement d'hébergement** en cas de cessation brutale de celui-ci.

- **Demande de fractionnement du congé**

Lorsque le salarié souhaite fractionner son congé, c'est-à-dire le prendre en plusieurs périodes de courte durée, la durée de chaque période sera **d'au moins 1 journée**.

En tout état de cause, **les dispositions législatives d'ordre public** prévoient que le salarié doit avertir son employeur **au moins 48h** avant la date à laquelle il entendra prendre chaque période de ce congé.

- **Éléments justificatifs à joindre avec la demande**

Les dispositions antérieures à la loi « *Travail* » permettaient aux salariés apportant leur aide à une personne âgée ou handicapée avec laquelle ils résident ou entretiennent des liens étroits et stables de bénéficier du congé de proche aidant.

La loi « *Travail* » a simplifié la rédaction précédente sans en modifier le principe. Néanmoins, les dispositions réglementaires n'exigeaient pas que le salarié apporte les justifications de cette aide ou de ces liens.

Cet oubli a été corrigé. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le salarié doit au moment de sa demande, **joindre une attestation sur l'honneur indiquant qu'il entretient des liens étroits et stables avec la personne âgée ou handicapée ou qu'il l'héberge à son domicile**.

- **Dispositions supplétives**

A défaut d'accord collectif, **les délais encadrant la prise du congé, les formalités de demande et de renouvellement ainsi que certaines modalités de prise sont précisés :**

- **Demande initiale**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le salarié doit informer son employeur par tout moyen conférant date certaine au moins **1 mois avant la date de début du congé** (contre 2 mois auparavant) de son souhait d'en bénéficier.

Ces délais s'appliquent également en cas de demande de fractionnement du congé (prise par journée et non en continu) ou de la transformation de celui-ci en activité à temps partiel.

- **Précisions sur le délai à respecter en cas de fractionnement ou de transformation en période d'activité à temps partiel du congé**

Les dispositions du Code du travail relatives au champ de la négociation collective du congé de proche aidant prévoient que les délais de demande du salarié sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel peuvent être aménagés par accord collectif d'entreprise, d'établissement, ou, à défaut, de branche.

Néanmoins, les dispositions législatives d'ordre public prévoient que le délai de prévenance que le salarié doit respecter est **d'au moins 48 heures avant la date à laquelle il souhaite prendre chaque période de congé**.

→ Un accord collectif, quel que soit son niveau de conclusion, ne pourra donc pas prévoir un délai moindre.

- **Demande de renouvellement**

Lorsque le salarié souhaite renouveler son congé ou sa période d'activité à temps partiel, il doit en avertir son employeur au moins **15 jours avant le terme initial**, par tout moyen conférant date certaine à sa demande.

Auparavant, ce délai était de 1 mois et le renouvellement se faisait uniquement par :

- **Mise en cohérence d'articles du Code du travail et du Code de la sécurité sociale**

Une harmonisation de différents articles du Code du travail et de la Sécurité sociale est opérée en remplaçant le terme « *congé de soutien familial* » par celui de « *congé de proche aidant* ».

A noter également l'ajout dans le Code de la sécurité sociale de l'affiliation au régime général de sécurité sociale au titre de la couverture vieillesse des bénéficiaires du congé de proche aidant.

- **Congé de solidarité familiale**
  - **Dispositions d'ordre public**

- *Demande initiale*

A l'instar du congé de proche aidant, le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé de solidarité familiale n'est plus tenu de faire sa demande par lettre recommandée avec avis de réception **mais par tout moyen conférant date certaine**.

Le salarié qui sollicite un tel congé **doit indiquer dans sa demande la date prévisible de son retour**. En cas de modification de cette date, le salarié informe l'employeur **au moins 3 jours avant son retour**.

Auparavant, le salarié devait informer l'employeur de sa date prévisible de retour en respectant un préavis de 3 jours francs.

- **Dispositions supplétives**

- *Demande initiale*

A défaut d'accord collectif, le salarié informe l'employeur par **tout moyen conférant date certaine, au moins 15 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 et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel de celui-ci.

- *Demande de renouvellement*

A défaut d'accord collectif, lorsque le salarié décide de renouveler son congé de solidarité familiale ou son activité à temps partiel, il en informe **l'employeur par tout moyen conférant date certaine**, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

Auparavant, le salarié avertissait l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou lui remettait une lettre contre récépissé.

- **Congé sabbatique**
  - **Dispositions d'ordre public**
    - *Assouplissement des formalités de réponse de l'employeur*

**Les dispositions du décret** prévoient que :

→ lorsque l'employeur souhaitera notifier son accord, son refus ou le report du congé, il peut le faire par tout moyen conférant date certaine ;

→ le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les **15 jours à compter de la notification de son refus**.

- **Dispositions supplétives**

- **Assouplissement des formalités de demande du salarié**

Tout comme pour les précédents congés, l'exigence d'un envoi par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise contre récépissé pour la demande est **supprimée**.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le salarié peut présenter sa demande **par tout moyen lui conférant date certaine**, au moins 3 mois à l'avance (ce délai n'a pas été modifié).

- **Précision des seuils permettant de différer le départ en congé**

**Le décret prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'employeur peut différer le départ en congé sabbatique afin que :**

- le niveau de salariés simultanément absents de l'entreprise au titre du congé sabbatique ne dépasse pas **1,5 % de l'effectif de l'entreprise, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie** ou que le nombre de jours d'absence au titre du congé sabbatique ne dépasse pas **1,5 % du nombre de jours de travail effectués** dans les 12 mois précédant le départ en congé. Pour permettre le départ en congé d'un salarié, cette période de 12 mois est prolongée dans la limite de 48 mois ;
- le départ en congé sabbatique peut également être différé afin que l'effectif des salariés simultanément absents ou le nombre de jours d'absence au titre du congé pour reprise ou création d'entreprise pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et au titre du congé sabbatique ne dépasse pas 2 % du nombre total des jours effectués dans les 12 mois précédant le départ en congé. Pour permettre le départ en congé d'un salarié, cette période de 12 mois est prolongée dans la limite de 48 mois.

- **Congé de solidarité internationale**

- **Dispositions d'ordre public**

- **Assouplissement des formalités relatives au refus du congé par l'employeur**

Les délais applicables à la réponse de l'employeur ne sont pas modifiés mais portés au rang des dispositions réglementaires et ne figurent donc plus dans les dispositions législatives.

**Pour rappel**, l'employeur dispose de 15 jours, ou 24 heures en cas d'urgence, à compter de la réception de la demande du salarié pour lui répondre (refus). En l'absence de réponse dans le délai de 15 jours, l'accord de l'employeur est réputé acquis. Attention ! Le décret ne vise que le délai de 15 jours. C'est pourquoi, cette disposition ne s'appliquerait pas en cas d'urgence.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'employeur peut faire part de sa réponse par **tout moyen lui conférant date certaine**.

L'exigence d'une lettre recommandée avec avis de réception ou d'une remise contre récépissé est donc supprimée.

- **Dispositions supplétives**

- **Assouplissement des formalités relatives à la demande du salarié**

Lorsque les délais de prévenance du salarié et les formalités afférentes ne sont pas fixés par accord collectif (d'entreprise, d'établissement, ou, à défaut, de branche), le décret prévoit que la demande du salarié se fait **par tout moyen lui conférant date certaine au moins 30 jours avant la date de départ envisagée ou 48 heures en cas d'urgence**.

- **Congé ou période d'activité à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise**
  - **Dispositions d'ordre public**
    - *Assouplissement des formalités relatives aux conditions de la réponse de l'employeur*

Par cohérence avec les autres congés spécifiques abordés ci-dessus, **des dispositions d'ordre public** suppriment à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 l'obligation pour l'employeur d'un envoi par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé de sa décision de report, de son refus ou de son accord au congé ou à la période d'activité à temps partiel.

L'ensemble de ces formalités peut désormais se faire **par tout moyen leur conférant date certaine**.

De même, le point de départ du délai de contestation dont dispose le salarié pour saisir le CPH en cas de refus de l'employeur est **celui de la notification de ce refus** et non plus celui de la réception de la lettre de refus (LRAR ou remise contre récépissé).

- **Dispositions supplétives**
  - *Assouplissement des formalités relatives à l'information de l'employeur par le salarié*

**A défaut de convention ou d'accord collectif**, le salarié informe également l'employeur **par tout moyen conférant date certaine** de sa demande de congé, de prolongation de celui-ci ou de son souhait de rompre son contrat de travail ou d'être réemployé à l'issue du congé.

**A noter : le salarié doit préciser la durée du congé ou la réduction souhaitée de son temps de travail.**

- *Précision des seuils permettant de différer le départ en congé*

**Rappel** : 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 (passage de 200 à 300 salariés).

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.

→ **Seuils d'effectifs permettant le report du congé**

A défaut de convention ou d'accord, le décret du **18 novembre 2016** précise que le départ en congé peut être différé de telle sorte que :

- le pourcentage de l'effectif de salariés simultanément absents au titre du congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et au titre du congé sabbatique ne dépasse pas 2 % de **l'effectif de l'entreprise**,

- ou que le nombre de jours d'absence prévu au titre de ces congés **ne dépasse pas 2 % du nombre total des jours de travail effectués dans les 12 mois précédant le départ en congé**. Pour permettre le départ en congé d'un salarié, cette période de 12 mois est prolongée dans la limite de 48 mois.

Ces seuils sont identiques à ceux qui s'appliquaient auparavant.

→ **Seuils d'effectifs permettant le report de la période d'activité à temps partiel**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, à défaut d'accord collectif, **dans les entreprises d'au moins 300 salariés**, le début de la période de travail à temps partiel peut être différé par l'employeur si le pourcentage de salariés de l'entreprise passant simultanément à temps partiel au titre du présent congé **ne dépasse pas 2 % de l'effectif de l'entreprise**, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie.

---

## TEXTES DE RÉFÉRENCE :

*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*

*Décrets du 18 novembre 2016 n° 2016-1551, n° 2016-1552, n° 2016-1554, n° 2016-1555, JO du 19 novembre 2016.*