

Que dit la loi ?

Dans le droit du travail, le mot congé désigne la période pendant laquelle un salarié est autorisé à quitter provisoirement son emploi.

Les congés payés ont été établis en France le 20 juin 1936. L'existence des congés payés s'explique par le fait qu'ils auraient un **impact positif sur la productivité** du salarié. Leur durée varie selon les pays. L'Allemagne bénéficie par exemple de 30 jours de congés payés alors qu'aux Etats-Unis, les salariés n'en ont pas obligatoirement.

1 LES CONGÉS PAYÉS

- Le salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur ; la durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.
- La loi prévoit, sauf dérogation, que 10 jours ouvrés continus doivent être pris pendant la période légale qui est **1er mai / 31 octobre**. La durée maximale des congés pris en une seule fois est de 24 jours ouvrables, sauf dérogation pour contrainte géographique ou si le foyer du salarié comporte un enfant ou un adulte handicapé ou encore une personne âgée en perte d'autonomie.
- Pendant les congés payés, le bulletin de salaire **différencie** l'indemnité correspondant aux jours d'absence de la rémunération des jours travaillés.
- Les employés peuvent se voir refuser leur prise de congés payés pour trois motifs : une période intense d'activité, la nécessité d'assurer la continuité du service, des circonstances exceptionnelles.

Vos conseils UDPA-UNSA sont à votre écoute et service pour répondre à toutes vos questions

2 D'AUTRES CONGÉS POUVANT ÊTRE RÉMUNÉRÉS (NON EXHAUSTIF)

- Les RTT (réduction de temps de travail)** : L'aménagement du temps de travail dans une entreprise (sur la base d'un accord collectif conclu avant la loi du 20 août 2008) peut donner lieu à des journées ou des 1/2 journées de repos appelées "jours RTT" pour compenser le fait qu'un salarié travaille plus de 35 heures par semaine.
- Les récupérations, le repos compensateur** : le repos compensateur se calcule en plus du paiement des heures supplémentaires majorées.
- Les congés supplémentaires** : peuvent être prévus par accord d'entreprise ou des dispositions conventionnelles ou collectives, pour récompenser l'ancienneté, permettre le déroulement d'un événement familial, pour un déménagement, pour un enfant ou un proche malade.
- Le congé maladie** : en cas d'accident ou de maladie non professionnelle, le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail. Ce dernier provoque une suspension du contrat de travail.
- Le congé maternité** : attendre ou adopter un enfant ouvre le droit à un congé de maternité.
- Le congé paternité** : depuis 2013, il devient le congé de paternité et d'accueil, ouvert au père de l'enfant, au conjoint de la mère, ou à la personne liée par un Pacs ou vivant maritalement avec elle : c'est un congé pris après la naissance de l'enfant d'une durée maximale de 11 jours calendaires et d'au maximum 18 jours calendaires en cas de naissances multiples. Il s'additionne au congé de naissance ou d'adoption de 3 jours.
- Le congés individuel de formation (CIF)** qui devient le projet de transition professionnel (PTP) par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 : permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir.
- Le congé d'examen** : La rémunération est maintenue si un organisme paritaire peut rembourser l'employeur.

Bon à savoir :

Lorsque le salarié est arrêté pour maladie pendant ses congés payés, l'employeur doit reporter les jours de congés restants si la convention collective le prévoit. Sinon, la justice européenne considère que le report des congés payés s'impose car la finalité des congés payés est de permettre au salarié de se reposer et de profiter d'une période de détente et de loisirs. Cette position n'a pas été confirmée par le juge français.



3 BON À SAVOIR

Congés supplémentaires liés à la Convention Collective Assurance :

Mariage : du salarié : **5 jours**

-> d'un enfant, d'un petit enfant : **2 jours**

-> d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle sœur : **1 jour.**

PACS : du salarié : **4 jours**

Événement religieux : **1 jour** par enfant (avant le 15^{ème} anniversaire).

Décès : du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, d'un enfant ou pupille : **5 jours**

-> du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère : **3 jours.**

-> d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit enfant : **2 jours.**

-> d'un frère ou d'une sœur : **3 jours.**

-> d'un beau frère ou d'une belle-sœur : **1 jour.**

1 jour supplémentaire si le temps de transport (aller) pour se rendre à la cérémonie est supérieur à 3 heures ou supérieur à 500 km.

Survenance d'un handicap : d'un enfant : **2 jours**

Déménagement : **1 jour** par déménagement.

Les congés particuliers (accord d'entreprise)

Absence pour enfant malade : 3 jours par ans jusqu'au 13^e anniversaire. Les jours non utilisés peuvent faire l'objet d'un report sur les années suivantes.

Assistance à un proche malade : 2 jours par an en cas de maladie du conjoint, père ou mère du salarié, enfants de plus de 14 ans.

Rentrée scolaire : jusqu'au CP : 1 jour, du CE1 au CM2 : 1/2 journée, en 6^e : 1 jour.

Pour un enfant handicapé, jusqu'à ses 21 ans : 1 jour.

Révision pour examen professionnel : 5 jours dans le mois précédant l'examen (dans le plan de formation).

Examen professionnel : Durée des épreuves, et temps de transport nécessaire, (dans le cadre du plan de formation après accord de la DRH).

Congé paternité : en plus du congés légal, le congés de co-parent AXA, d'une durée de 14 jours calendaires rémunérés pour une ancienneté supérieure à 1 an, sous réserve d'avoir pris un congé de paternité ou d'accueil de l'enfant.



La loi autorise sur un exercice annuel civil le dépôt de 10 jours de congés dans le PERCO si l'entreprise en a souscrit un – ce qui est le cas d'AXA.

Sur l'exercice annuel civil, il y a deux périodes ouvertes pour déposer les 10 jours maximum : à partir du 1^{er} janvier pour les JRA, à partir du 1^{er} juin pour les congés payés, Attention si au 1^{er} janvier vous avez mis 6 jours sur le PERCO au 1^{er} juin vous ne pourrez en déposer que 4.

Utilisation des congés dès l'embauche

La loi Travail permet aux **nouvelles recrues** de bénéficier de leurs congés **dès leur embauche** ([article L3141-12](#)), sous réserve d'accord de l'employeur (période de congé définie par convention ou décision unilatérale de l'employeur après avis du comité d'entreprise).

Il n'est plus nécessaire d'attendre l'ouverture au 1^{er} juin de l'année suivante des droits aux congés acquis, et de rester parfois un an sans partir en vacances... En pratique, il faut tout de même **attendre d'avoir acquis** ces congés (c'est-à-dire 2 jours le premier mois, 4 jours le second... pour ceux qui bénéficient de 24 jours par an).

Vous avez des questions, contactez vos délégués UDPA

Christophe BEZAULT	54 14 23	Anne Charlotte LAUMONIER	06 07 56 95 64	Nathalie PACITTI-DIAZ	57 52 02
Xavier BOULLY	06 40 46 29 16	Yann LE BELLER	06 72 47 06 38	René-Hubert PURSEIGLE	54 14 96
Patricia DUMAS	51 06 92	Dominique LE GALL	06 21 44 39 36	Giulia SCHUMACHER	54 45 29
Sylvaine HARDY	07 80 97 65 88	Marie Laure MARCHAND	06 88 53 25 47	Moussa TOURE	51 17 32