

CONGÉS – ABSENCES

Modifications apportées par la loi Travail

LES CONGÉS PAYÉS

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016, dite loi Travail, a modifié certaines dispositions du code du travail relatives aux congés payés :

- Les salariés nouvellement embauchés peuvent désormais prendre leurs congés sans attendre l'expiration de la période d'acquisition, à la condition qu'ils les aient acquis avant de les poser et dans le respect de la période de prise des congés (nouvel article L. 3141-12 du code du travail).
- Les congés supplémentaires, dits « mères de famille », sont désormais ouverts aux pères. Ces jours de congés supplémentaires sont accordés aux salariés qui ne disposent pas d'un droit à congé complet selon des modalités bien précises (nouvel article L. 3141-8 du code du travail).
- La présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée autorise les salariés à prendre plus de 24 jours ouvrables consécutifs de congés (nouvel article L. 3141-17 du code du travail).

QUELQUES RAPPELS

Durée du congé

Les salariés bénéficient de 30 jours ouvrables de congés payés pour une période complète de travail, soit du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (article 18.1, alinéa 1, de la convention collective nationale du notariat).

Absences assimilées à du travail effectif

Pour le droit à congé, est assimilée à du temps de travail effectif toute absence rémunérée en vertu des dispositions de l'article 20 de la convention collective (maintien de salaire).

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes prévues par l'article L.3141-5 du code du travail.

Période de prise des congés

La période normale des congés est fixée du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

Au minimum, 12 jours ouvrables de congés payés doivent être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre (article 18.1, alinéa 4, de la convention collective).

Fixation des dates de départ en congé

Les salariés doivent faire connaître leurs desiderata à l'employeur avant le 1^{er} février et l'employeur fixe ensuite, avant le 1^{er} mars, l'ordre et les dates de départ en congé, en tenant compte des nécessités de l'organisation de l'office et, dans la mesure du possible, de la situation de famille, des souhaits du personnel et du temps de présence des bénéficiaires (article 18.1, alinéa 5 de la convention collective).



Les congés payés constituent un droit annuel au repos qui s'impose à l'employeur comme au salarié.

C'est à l'employeur de mettre en mesure les salariés de prendre leurs congés. La charge de la preuve lui incombant, il doit démontrer qu'il a accompli toute diligence pour permettre aux salariés de bénéficier de leur droit à repos effectif, auquel ces derniers ne peuvent renoncer.

LES CONGÉS D'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

LES CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

La loi Travail a modifié les articles L. 3142-1 et L. 3142-4 du code du travail relatifs aux événements familiaux donnant lieu à une autorisation exceptionnelle d'absence :

- Elle a introduit deux nouveaux événements : l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant et le décès du concubin.
- Elle a, par ailleurs, augmenté la durée des autorisations d'absence accordées aux salariés à l'occasion du décès de certains membres de la famille.

Ces modifications ont impacté certaines dispositions de la convention collective nationale du notariat, devenues moins favorables au salarié que les dispositions légales.

En application de l'ordre public social, c'est la norme la plus favorable au salarié qui doit être appliquée.

Motif de l'absence	Code du Travail	CCN Notariat
Mariage du salarié	4 jours ouvrables	6 jours ouvrables
PACS du salarié	4 jours ouvrables	-
Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable	2 jours ouvrables
Naissance ou adoption	3 jours ouvrables	3 jours ouvrables
Décès d'un enfant	5 jours ouvrables	3 jours ouvrables
Décès du conjoint - partenaire de PACS - concubin	3 jours ouvrables	2 jours ouvrables
Décès des père, mère, beau-père, belle-mère, frère et sœur	3 jours ouvrables	2 jours ouvrables
Décès des grands-parents	1 jour ouvrable	1 jour ouvrable
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables	-
Déménagement	-	2 jours ouvrables (pris sur CP ou jours de repos RTT)

- Les jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.
- L'autorisation d'absence doit être mobilisée dans un délai raisonnable entourant l'événement. Il appartient au salarié de fournir un justificatif.



Le droit à congé n'est pas dû lorsque le contrat de travail du salarié est déjà suspendu pour une autre raison (congés payés, maladie, congé maternité ...). Dans ce cas, le salarié ne peut pas prétendre à un report de son droit à autorisation d'absence.

LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

La loi Travail a modifié le congé de solidarité familiale ⁽¹⁾

Principe

Le congé de solidarité familiale permet à un salarié d'assister un ascendant, un descendant, un frère ou une sœur, une personne partageant le même domicile ou une personne ayant désigné le salarié comme sa personne de confiance, souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Conditions

Aucune condition d'ancienneté n'est requise. Le congé est accordé sur justificatif du médecin.

Le salarié doit informer son employeur de la date prévisible de son retour dès qu'il effectue sa demande de congé. Il peut opter pour une suspension totale de son contrat, ou un passage à temps partiel.

Durée

La durée maximale du congé est de 3 mois, renouvelable une fois.

Suspension du contrat de travail

Le contrat de travail étant suspendu pendant le congé, le salarié n'est pas rémunéré mais il peut bénéficier d'une indemnisation (allocation journalière d'accompagnement de personne en fin de vie versée par la CPAM).

LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

La loi Travail a transformé le congé de soutien familial en congé de proche aidant tout en y apportant quelques modifications ⁽²⁾

Principe

Le congé de proche aidant peut désormais être mobilisé pour s'occuper d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables même en l'absence d'un lien de parenté. Il peut également être demandé en cas de cessation de l'hébergement en établissement de la personne aidée.

Conditions

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté (au lieu de 2 ans) au sein de l'office a droit à ce congé lorsqu'un de ses proches présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Ce congé peut débuter ou être renouvelé 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.

Durée

Il ne peut excéder, renouvellement compris, une durée d'un an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Suspension du contrat de travail

Le contrat de travail étant suspendu pendant le congé, le salarié n'est pas rémunéré.

Références

- (1) Articles L. 3142-6 à L. 3142-15 et D. 3142-2 à D.3142-3 à D.3142-6 du code du travail
- (2) Articles L.3142-16 à L.3142-27 et D.3142-8 à D.3142-13 du code du travail