



Les congés payés et les congés spécifiques : maternité, paternité, formation, etc.

Fiche pratique publié le 25/04/2023, vu 885 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Nous vous présentons les principaux congés auxquels les salariés ont droit, en précisant leurs conditions d'octroi, leur durée et leur rémunération.

Le droit du travail français accorde aux salariés différents types de congés pour leur permettre de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Parmi ces congés figurent les congés payés, les congés de maternité et de paternité, ainsi que les congés pour formation. Dans cet article, nous vous présentons les principaux congés auxquels les salariés ont droit, en précisant leurs conditions d'octroi, leur durée et leur rémunération. Nous nous appuyons sur les textes et articles de loi pour éclairer notre propos.

I. Les congés payés

1. Conditions d'octroi et durée

Selon l'article L3141-1 du Code du travail, tout salarié bénéficie d'un droit à des congés payés, quelle que soit la nature de son contrat de travail (CDI, CDD, temps plein, temps partiel). Le droit à congés payés s'acquiert au cours de la période de référence qui s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Un salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif chez le même employeur, soit 30 jours ouvrables (5 semaines) par an (art. L3141-3 du Code du travail).

2. Rémunération

Pendant ses congés payés, le salarié perçoit une indemnité de congés payés, qui correspond au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler (art. L3141-22 du Code du travail). Cette indemnité doit être versée avant le départ en congés, sauf accord contraire entre le salarié et l'employeur (art. L3141-28 du Code du travail).

II. Le congé de maternité

1. Conditions d'octroi et durée

Le congé de maternité est destiné à permettre à la salariée enceinte de se reposer avant et après l'accouchement. Sa durée varie en fonction du nombre d'enfants attendus et du nombre d'enfants déjà à charge. Selon l'article L1225-16 du Code du travail, la durée minimale du congé de maternité est de 16 semaines, dont 6 avant la date présumée de l'accouchement et 10 après. Cette durée peut être étendue en cas de naissances multiples, d'accouchement prématuré ou de complications médicales (art. L1225-17 à L1225-19 du Code du travail).

2. Rémunération

Pendant le congé de maternité, la salariée perçoit des indemnités journalières de la part de la Sécurité sociale, sous réserve de remplir certaines conditions d'ancienneté et de cotisation (art. L331-1 et suivants du Code de la sécurité sociale). Certaines conventions collectives prévoient également un complément de salaire versé par l'employeur.

III. Le congé de paternité

1. Conditions d'octroi et durée

Le congé de paternité permet au salarié, père d'un nouvel enfant, de bénéficier d'un temps de repos pour accueillir et s'occuper de son enfant. Selon l'article L1225-35 du Code du travail, le congé de paternité est ouvert à tout salarié, quel que soit son contrat de travail, à condition d'informer son employeur de la date de début du congé au moins un mois à l'avance. Le congé de paternité est de 11 jours consécutifs pour une naissance simple et de 18 jours consécutifs pour une naissance multiple (art. L1225-35 du Code du travail). Ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant (art. L1225-37 du Code du travail).

2. Rémunération

Pendant le congé de paternité, le salarié perçoit des indemnités journalières de la part de la Sécurité sociale, sous réserve de remplir certaines conditions d'ancienneté et de cotisation (art. L331-1 et suivants du Code de la sécurité sociale). Certaines conventions collectives prévoient également un complément de salaire versé par l'employeur.

IV. Le congé pour formation

1. Conditions d'octroi et durée

Le congé pour formation, également appelé Congé Individuel de Formation (CIF) ou Congé de Formation Professionnelle (CFP), permet au salarié de suivre une formation en lien avec son projet professionnel. Selon l'article L6322-1 du Code du travail, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, peut demander un congé pour formation. Le congé pour formation peut durer jusqu'à 12 mois pour une formation à temps plein ou 1 200 heures pour une formation à temps partiel (art. L6322-4 du Code du travail). Le salarié doit informer son employeur de sa demande de congé pour formation par écrit, en précisant la durée, la date de début et l'intitulé de la formation, au moins 60 jours avant le début de la formation pour une durée inférieure à 6 mois, et au moins 120 jours avant pour une durée supérieure à 6 mois (art. L6322-6 du Code du travail).

2. Rémunération

Pendant le congé pour formation, le salarié peut percevoir une rémunération, sous certaines conditions, notamment si la formation est financée par un dispositif d'aide à la formation (art. L6322-7 et suivants du Code du travail). Toutefois, la rémunération n'est pas obligatoire et dépend du dispositif de financement choisi. Il est donc important de se renseigner sur les aides disponibles pour financer sa formation.

V. Autres congés spécifiques

En plus des congés payés et des congés spécifiques présentés ci-dessus, il existe d'autres congés prévus par le Code du travail, tels que :

1. Le congé pour événements familiaux (art. L3142-1 du Code du travail) : mariage, naissance, décès d'un proche, etc.
2. Le congé parental d'éducation (art. L1225-47 du Code du travail) : pour élever un enfant de moins de 3 ans ou, dans certains cas, de moins de 16 ans.
3. Le congé pour création ou reprise d'entreprise (art. L3142-78 du Code du travail) : permet au salarié de créer ou reprendre une entreprise.
4. Le congé pour mandat syndical (art. L2141-10 du Code du travail) : destiné aux représentants syndicaux pour leur permettre d'exercer leurs missions.
5. Le congé de solidarité familiale (art. L3142-16 du Code du travail) : pour accompagner un proche en fin de vie.
6. Le congé de proche aidant (art. L3142-21 du Code du travail) : pour soutenir un proche en situation de dépendance ou de handicap.
7. Le congé sabbatique (art. L3142-91 du Code du travail) : permet au salarié de prendre un congé non rémunéré pour réaliser un projet personnel.

Conclusion

Le droit du travail français offre aux salariés une large gamme de congés pour répondre à leurs besoins en matière de repos, de formation et d'accompagnement familial. Il est essentiel pour les salariés de connaître leurs droits en matière de congés, ainsi que les conditions d'octroi, la durée et la rémunération associées à chaque type de congé. Les employeurs ont également la responsabilité de respecter et de faciliter l'accès aux congés pour leurs salariés. En cas de doute ou de litige, il est recommandé de consulter un avocat spécialisé en droit du travail pour obtenir des conseils personnalisés et adaptés à sa situation.

<https://www.lebouard-avocats.fr/>

<https://www.avocatsversailles.fr/>