

La gestion des congés spéciaux en entreprise



Édito

1. Les congés liés à la vie familiale et à l'accompagnement d'un proche

Les congés pour événements familiaux 4 - 12

Les congés liés à la santé d'un enfant ou d'un proche 13 - 16

2. Les congés liés à un projet personnel ou professionnel du salarié

Le congé sabbatique 17 - 18

Le congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise 18 - 19

3. Les congés liés à l'engagement, à la formation ou à une mission d'intérêt général

Les congés et absences liés à la formation,
aux examens et à l'engagement public 20 - 22

Les autres congés ou absences protégées à identifier 23 - 25

Conclusion

Les risques à éviter 26

Logigramme de traitement d'une demande de congé spécial 27

ÉDITO

Un mariage, une naissance, un proche à accompagner, un projet de formation ou même l'envie de créer sa propre entreprise... La vie du salarié ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise.

C'est pourquoi, au-delà des congés payés, dont la finalité est de permettre d'assurer un repos annuel au salarié, la loi prévoit d'autres absences : **les congés « spéciaux »**.

Ces congés spéciaux doivent être distingués des congés payés : là où les congés payés ont pour objet d'assurer au salarié **un temps de repos annuel**, les congés spéciaux répondent à **une finalité précise**.

Chacun de ces congés spéciaux obéit donc à ses propres règles : conditions d'accès, durée, délai de demande, maintien éventuel de salaire, incidence en paie, effets sur l'ancienneté ou justificatifs à produire.

Pour l'employeur, l'enjeu est donc de qualifier la demande du salarié afin d'appliquer le régime adapté. Cette vigilance opérationnelle est d'autant plus nécessaire que la convention collective, un accord d'entreprise ou un usage peut prévoir des dispositions plus favorables que la loi, notamment en matière d'absence ou de rémunération.

Tout d'horizon des principaux congés spéciaux, permettant de concilier les impératifs de l'entreprise avec les événements et engagements qui jalonnent la vie du salarié.

LES CONGÉS LIÉS À LA VIE FAMILIALE ET À L'ACCOMPAGNEMENT D'UN PROCHE

Dans certaines hypothèses, le salarié peut demander une autorisation exceptionnelle d'absence lors de certains événements familiaux, et ce, sans qu'aucune condition minimale d'ancienneté ne puisse être exigée par l'employeur.

Quelles sont-elles ?

Les congés pour événements familiaux

Sous réserve de la **production d'un justificatif par le salarié**, le Code du travail impose à l'employeur d'accorder au salarié un congé à l'occasion de certains événements familiaux.

La durée minimale de ce congé est fixée de la manière suivante et pour les événements suivants :



Mariage ou conclusion d'un PACS : **4 jours**



Naissance ou arrivée d'un enfant (en cas d'adoption) : **3 jours**



Mariage d'un enfant : **1 jour**



Décès du conjoint, du partenaire de pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : **3 jours**

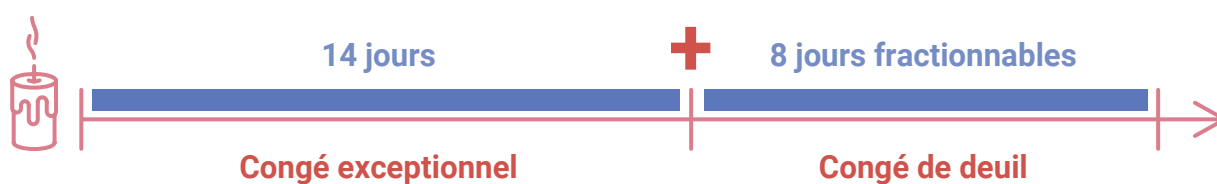


Décès d'un enfant : **12 jours**

Dans l'hypothèse du **décès d'un enfant**, la durée du congé est **portée à 14 jours ouvrables lorsque l'enfant décédé était âgé de moins de 25 ans**, quel que soit son âge lorsqu'il était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Dans ces mêmes hypothèses, le salarié peut également bénéficier d'un **congé de deuil de 8 jours, distinct du congé pour décès**.

Ce congé peut être fractionné et doit être pris dans l'année qui suit le décès. Le salarié doit informer **l'employeur au moins 24 heures avant le début de chaque période d'absence**.



Ces congés doivent **être pris dans une période raisonnable** autour de l'événement et n'entraînent **pas de réduction de la rémunération du salarié**. Ils sont également **assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination et l'acquisition des congés payés**.

BON À SAVOIR

Le congé est dû à chaque fois que l'événement générateur se produit. Ainsi, **le PACS et le mariage constituent deux événements distincts**, le salarié peut bénéficier d'un **congé pour la conclusion d'un PACS** puis, le cas échéant la même année, d'un **nouveau congé à l'occasion de son mariage**. Cette solution est confirmée par l'administration, qui précise que ces deux événements ouvrent chacun droit au congé. De même, le **congé pour mariage est dû en cas de remariage**.



Tous ces délais sont **exprimés en jours ouvrables** et constituent des **minima légaux** : des dispositions conventionnelles ou collectives peuvent donc prévoir des durées plus favorables pour le salarié.

Enfin, ces congés doivent être pris **dans un « délai raisonnable »** autour de l'événement générateur du congé, lequel est apprécié en fonction du justificatif fourni.

FOCUS : LES CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE ET À L'ADOPTION

Le congé de maternité

Toute salariée enceinte bénéficie d'un congé de maternité.
Sa durée varie selon la situation familiale et médicale.

En principe, le congé est de :



16 semaines pour un 1^{er} ou 2^e enfant :

6 semaines avant l'accouchement
10 semaines après



26 semaines à partir du 3^e enfant :

8 semaines avant
18 semaines après



34 semaines en cas
de naissance de jumeaux :

12 semaines avant
22 semaines après



46 semaines en cas de naissance
de plus de 2 enfants :

24 semaines avant
22 semaines après

La salariée peut, sous conditions :



reporter jusqu'à **3 semaines** de congé prénatal après la naissance



avancer le début du congé prénatal, ce qui réduit d'autant le congé postnatal,
notamment en cas de naissance d'un **3^e enfant** ou de **naissances multiples**



bénéficier d'un congé supplémentaire en cas d'état pathologique :
jusqu'à **2 semaines avant** et **4 semaines après** l'accouchement

Des règles particulières s'appliquent aussi en cas d'accouchement
prématuré, tardif ou d'**hospitalisation de l'enfant**. Pendant ce congé,
la salariée peut, sous conditions, percevoir des indemnités journalières.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Ce congé est ouvert, **sans condition d'ancienneté** :



au père



à son concubin



au conjoint de la mère



à la mère non accouchante
(dans un couple de femmes)



à son partenaire de Pacs

Il est accordé après la naissance, y compris en cas d'enfant mort-né. Sa durée est de :



25 jours calendaires
pour une naissance simple



32 jours calendaires
en cas de naissances multiples

Il se compose de deux périodes :



Une période obligatoire de **4 jours consécutifs**, prise immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.



Une seconde période de **21 jours**, ou **28 jours** en cas de naissances multiples, à prendre dans les 6 mois suivant la naissance, éventuellement de façon fractionnée.

Notez que cette seconde période de congé peut être fractionnée en 2 périodes maximum, chacune d'au moins **5 jours**.

En cas d'hospitalisation de l'enfant, la période obligatoire peut être prolongée, à la demande du salarié, dans la limite de **30 jours**.

Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve les avantages acquis avant son départ et peut percevoir des indemnités journalières s'il remplit les conditions requises.

Le congé d'adoption

Tout salarié à qui un enfant est confié en vue de son adoption peut bénéficier d'un **congé d'adoption**.

Durée du congé

La durée varie selon le nombre d'enfants adoptés, le nombre d'enfants déjà à charge et le partage éventuel du congé entre les parents.

En cas d'adoption d'**un enfant**, le congé est de :



16 semaines si le foyer a **0 ou 1 enfant à charge**



18 semaines si le foyer a déjà **2 enfants ou plus à charge**

Lorsque le congé est réparti entre les 2 parents, il est augmenté de :



25 jours pour l'adoption d'un enfant



32 jours en cas d'adoptions multiples

En cas d'adoption de **2 enfants ou plus**, le congé est de :



22 semaines s'il est pris par un seul parent



22 semaines + 32 jours s'il est réparti entre les 2 parents

Les 2 parents peuvent prendre leur congé **en même temps** ou **à des périodes différentes**.

Délai de prise du congé

Le congé peut débuter :



à la **date d'arrivée de l'enfant au foyer**



ou dans les **7 jours précédant son arrivée**

Il doit être pris au plus tard dans les **8 mois suivant l'arrivée de l'enfant au foyer**.
L'employeur ne peut pas **refuser** le congé d'adoption, ni imposer le report de sa date de début.

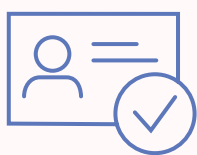
Demande à l'employeur

Le salarié doit informer l'employeur de son absence et de la date de début du congé, par un moyen permettant d'en garder la trace :
lettre recommandée avec accusé réception, remise en main propre contre récépissé ou courriel avec accusé de réception ou de lecture.



Indemnisation

Pendant le congé, le contrat de travail est **suspendu** : le salarié ne perçoit pas de salaire de l'employeur.
Il peut toutefois bénéficier d'**indemnités journalières de Sécurité sociale**, à condition notamment :



être assuré social depuis au moins **6 mois**
à la date d'arrivée de l'enfant au foyer



et de remplir une condition minimale
d'activité ou de cotisations

Les indemnités sont versées pendant toute la durée du congé,
à condition de **cesser tout travail salarié** pendant la période indemnisée.

Une convention collective, un accord ou le contrat de travail peut prévoir une indemnisation plus favorable, pouvant aller jusqu'au **maintien intégral du salaire**.

Le congé supplémentaire de naissance

Le **congé supplémentaire de naissance** peut être pris à compter du **1^{er} juillet 2026** par les parents salariés d'enfants **nés ou adoptés depuis le 1^{er} janvier 2026** (ou censés naître à compter de cette date).

Pour le mobiliser, le salarié doit avoir **bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption** et surtout, d'avoir épuisé ce droit.

Le salarié qui souhaite mobiliser le congé supplémentaire de naissance doit **informer son employeur au moins 1 mois avant le début de ce congé**, par **lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé**.

Durée du congé

Le salarié peut choisir entre :

1 mois de congé

ou **2 mois** de congé

Le congé peut être pris :

en une seule fois

ou en **2 périodes d'1 mois**

Il s'agit obligatoirement d'un **congé « total »** : il ne peut pas être pris sous forme de **temps partiel**.

Délai de prise

En principe, le congé doit débuter dans les **9 mois** suivant :



la **naissance de l'enfant**



ou son **arrivée au foyer** en cas d'adoption

En cas de fractionnement, la **seconde période d'1 mois** doit commencer au plus tard dans ce délai de **9 mois**.

Ce délai est **prolongé** lorsque le congé initial a lui-même été allongé, notamment en cas de **naissances multiples**, d'**état pathologique** ou d'**hospitalisation de l'enfant**.

À NOTER

Pour les enfants **nés ou adoptés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026**, le délai de **9 mois** court exceptionnellement à compter du **1^{er} juillet 2026**.

Dans ce cas, le congé pourra débuter au plus tard le **31 mars 2027**, sauf prolongation liée à l'allongement du congé initial.

Indemnisation

Le salarié ne perçoit pas automatiquement son **salaire habituel**.

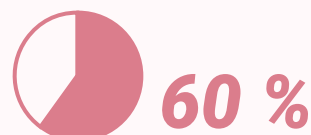
Il peut bénéficier d'**indemnités journalières de Sécurité sociale** s'il remplit les conditions requises, notamment **6 mois d'affiliation** au régime général à la date de début du congé.

Le congé supplémentaire de naissance est pris en charge par la Sécurité sociale sous la forme d'indemnités journalières de naissance, permettant un maintien partiel des revenus.

Le taux d'indemnisation s'élève, pour les salariés, à :



70 % du salaire plafonné le 1^{er} mois



60 % du salaire plafonné le 2^e mois.

Le salaire pris en compte est plafonné au niveau du plafond de la Sécurité sociale (4 005 € en 2026) et calculé sur la base des **3 derniers mois de salaire précédant le congé**.

Aucun **délai de carence** ne s'applique, l'indemnisation est versée dès le 1^{er} jour du congé.

L'employeur n'a pas à **maintenir le salaire**, sauf disposition plus favorable prévue par **convention collective, accord, usage** ou **engagement**.



Le congé parental d'éducation

Tout salarié ayant au moins **1 an d'ancienneté** peut bénéficier d'un congé parental d'éducation après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Ce congé peut prendre deux formes :



un **congé total**, pendant lequel le contrat de travail est suspendu



une **activité à temps partiel**

Le congé parental est **non rémunéré** par l'employeur. Il est accordé pour une durée initiale maximale de **1 an** et peut être **renouvelé 2 fois**.

En principe, il prend fin au plus tard :



au **3^e anniversaire de l'enfant**



ou, en cas d'adoption, au **3^e anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer**

Le salarié conserve les **avantages acquis** avant son départ. La durée du congé parental est prise en compte **pour moitié** pour les droits liés à l'ancienneté.

Des règles particulières s'appliquent en cas d'adoption ou de naissances multiples :



en cas d'adoption d'un enfant de plus de 3 ans et de moins de 16 ans, le congé dure **1 an maximum** et n'est pas renouvelable



en cas de naissances multiples, le congé peut être prolongé jusqu'à **l'entrée à l'école maternelle** des enfants



en cas de naissance ou d'adoption d'au moins 3 enfants, le congé peut être renouvelé jusqu'à **5 fois** et prendre fin au plus tard au **6^e anniversaire des enfants**

Les congés liés à la santé d'un enfant ou d'un proche

Toujours dans le cadre de la vie personnelle du salarié, la loi réserve des cas où il peut s'absenter pour un motif lié à la santé d'un enfant ou d'un proche.

Le congé pour enfant malade

Le salarié qui assume la charge d'un **enfant de moins de 16 ans**, malade ou accidenté, peut bénéficier d'un congé pour enfant malade, **sur présentation du certificat médical**.

Légalement, ce congé n'est pas **rémunéré** (sauf dispositions conventionnelles ou usage plus favorable). Sa durée est de **3 jours par an**. Elle peut être portée à **5 jours par an**, si :



l'enfant a **moins de 1 an**



ou si le **salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans**

L'annonce du handicap ou d'une maladie grave de l'enfant et la présence parentale

Lorsque le salarié apprend la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez son enfant, il bénéficie d'un congé spécifique de **10 jours ouvrables**.

À NOTER

Ce congé relève des congés pour événements familiaux : il est donc **rémunéré** et ne peut pas être imputé sur les congés payés. **Jusqu'au 14 juin 2026** et la publication de la **loi en faveur des parents d'enfants gravement malades**, ce congé était limité à 5 jours ouvrables.

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite ensuite une présence plus durable du salarié, un autre dispositif peut être mobilisé : le **congé de présence parentale**.

- Il concerne l'enfant atteint **d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité**, rendant **indispensables une présence soutenue** et des **soins contraignants**.
- Pour en bénéficier, le salarié doit informer l'employeur au moins **15 jours avant** le début du congé, par **lettre recommandée avec avis de réception** ou par **remise en main propre contre récépissé**.
- Il doit joindre un **certificat médical précisant la particulière gravité** de la maladie, du handicap ou de l'accident, ainsi que la nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants.
- L'employeur ne **peut ni refuser, ni reporter ce congé** si les conditions d'éligibilité sont remplies.

Chaque absence doit ensuite être annoncée au moins **48 heures à l'avance**, sauf urgence liée à l'état de santé de l'enfant.

S'agissant de sa durée, le congé de présence parentale est ouvert dans la limite de **310 jours ouvrés**, à prendre sur une période maximale de **3 ans**, pour un même enfant et une même maladie, un même accident ou un même handicap. La durée initiale du congé correspond à la **durée prévisible du traitement mentionnée dans le certificat médical**.

Avec l'accord de l'employeur, le congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel ou être fractionné. En cas de fractionnement, chaque période d'absence ne peut être inférieure à une **demi-journée**.

Un renouvellement est possible, dans la limite de **310 jours supplémentaires**, portant ainsi la durée totale du congé à **620 jours ouvrés**. Ce renouvellement peut intervenir à l'issue de la **période initiale de 3 ans ou, à titre exceptionnel, avant ce terme lorsque le salarié a déjà épuisé ses 310 jours**.

Il suppose toutefois que l'une des situations suivantes soit caractérisée par :



une **rechute ou une récurrence de la pathologie** de l'enfant



la **persistance d'une situation dans laquelle la gravité de la pathologie** nécessite toujours une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants

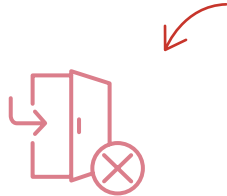
Dans ce cas, le salarié doit joindre à sa demande un **nouveau certificat médical** établi par le médecin qui suit l'enfant.

Pendant les périodes d'absence, le **contrat de travail est suspendu** et la **rémunération n'est pas maintenue**, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Le salarié peut, sous conditions, percevoir l'allocation journalière de présence parentale, selon les jours ou les demi-journées d'absence indemnisables.

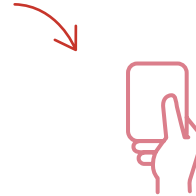
La durée du congé est prise en compte en totalité pour les avantages liés à l'ancienneté. À l'issue du congé, le salarié **retrouve son précédent emploi** ou un **emploi similaire**, assorti d'une **rémunération au moins équivalente**.

Focus sur la loi du 12 juin 2026 visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap

Cette loi, entrée en vigueur **depuis le 14 juin 2026**, compte parmi ses dispositions des mesures visant à :



Interdire le **licenciement des parents pendant un congé de présence parentale**, ainsi que dans les 10 semaines suivant leur retour dans l'emploi



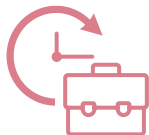
Accorder un **droit opposable de ces salariés à l'aménagement des horaires, au droit prioritaire au télétravail** et à une protection contre les mutations géographiques non consenties, à l'instar de ce qui existe pour les salariés proches aidants familiaux et les proches d'une personne handicapée

Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet au salarié d'accompagner une personne présentant **un handicap ou une perte d'autonomie**.

Il peut notamment s'agir de son conjoint, de son concubin, de son partenaire de PACS, d'un ascendant, d'un descendant, d'un enfant dont il assume la charge, d'un collatéral jusqu'au 4^e degré, ou encore d'une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, et qu'il aide de manière régulière et fréquente.

À défaut de durée fixée par convention ou accord collectif, la durée du congé est de **3 mois renouvelable**, sans pouvoir excéder **1 an sur l'ensemble de la carrière** du salarié.



Avec l'accord de l'employeur, ce congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel ou être fractionné.



Dans ce cas, le salarié doit avertir l'employeur au moins **48 heures avant** chaque période d'absence, sauf urgence.

Le congé de proche aidant **n'est pas rémunéré, sauf dispositions conventionnelles plus favorables**. Le salarié peut toutefois percevoir, sous conditions, l'allocation journalière du proche aidant.

Ce congé **n'est pas imputable sur les congés payés** et sa durée est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale concerne le salarié qui accompagne un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou se trouvant en phase avancée ou terminale d'une **affection grave et incurable**.

Il peut être mobilisé pour accompagner un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile que le salarié ou une personne l'ayant désigné comme personne de confiance.

La durée de ce congé est fixée par accord collectif.
À défaut, elle est de **3 mois renouvelable une fois**.

Sauf urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le salarié informe l'employeur au moins **15 jours avant** le début du congé ou son renouvellement, par tout moyen conférant date certaine, et fournit un certificat médical. En cas d'urgence absolue, le congé peut débuter ou être renouvelé sans délai, dès la notification à l'employeur.

Avec l'accord de l'employeur, le congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel ou être fractionné. En cas de fractionnement, chaque période d'absence doit être d'au moins **1 journée**.

À NOTER

Ce congé n'est pas rémunéré, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Le salarié peut toutefois percevoir, sous conditions, **l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie**. Il n'est pas non plus imputable sur les congés payés et sa durée est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.



LES CONGÉS LIÉS À UN PROJET PERSONNEL OU PROFESSIONNEL DU SALARIÉ

Outre les congés destinés à faire face à un événement médical ou familial, le salarié peut aussi demander à bénéficier d'un congé destiné à mener à bien un projet personnel ou professionnel.

Le congé sabbatique et le congé pour création ou reprise d'entreprise en sont 2 exemples. Ils obéissent à des règles précises et à un encadrement quant aux conditions d'accès, le formalisme applicable et les conséquences sur le contrat de travail et la paie.

Le congé sabbatique

Le congé sabbatique permet au salarié de **suspendre temporairement son contrat de travail pour réaliser un projet personnel**. Il n'a pas à justifier la nature de ce projet : il peut s'agir d'un voyage, d'un engagement personnel, d'un temps de recul ou de toute autre convenance personnelle.

Pendant ce congé, le **contrat de travail est suspendu**. Le salarié ne travaille donc pas pour l'entreprise et, sauf disposition conventionnelle ou usage plus favorable, il n'est pas rémunéré.

Le droit au congé sabbatique est soumis à conditions. En l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques, le salarié doit notamment justifier :



d'une **ancienneté d'au moins 36 mois dans l'entreprise**, consécutifs ou non



de **6 années d'activité professionnelle**



et du fait de ne pas avoir bénéficié de certains congés de longue durée au cours des **6 années précédentes**

Ces 3 conditions remplies, la **durée du congé est alors comprise entre 6 et 11 mois**.

Au plan formel et à défaut d'accord collectif fixant d'autres règles, le salarié doit informer l'employeur de son souhait de prendre un congé sabbatique au moins **3 mois avant** la date de départ envisagée, par tout moyen conférant date certaine.

L'employeur doit répondre au salarié. Il peut accepter la demande, reporter le départ ou, dans certains cas, la refuser. À défaut de réponse dans les **30 jours** suivant la présentation de la demande, son accord est réputé acquis.

À l'issue du congé, le salarié **retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire**, assorti d'une **rémunération au moins équivalente**, et bénéficie d'un **entretien professionnel**. Il ne peut toutefois pas exiger de revenir avant la date prévue de fin du congé, sauf accord de l'employeur.

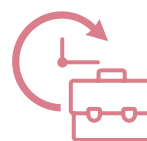
Le congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

Le salarié qui **souhaite créer ou reprendre une entreprise peut demander à bénéficier d'un temps dédié à la création ou reprise d'entreprise**.

2 options sont alors possibles :



soit il **suspend totalement son contrat de travail** dans le cadre d'un congé



soit il **continue à travailler dans l'entreprise**, mais à **temps partiel**

Dans l'hypothèse où le salarié **opte pour le congé pour création ou reprise d'entreprise**, son contrat de travail est suspendu. S'il **opte pour le temps partiel**, le contrat se poursuit selon une durée du travail réduite.

Ce dispositif est ouvert au salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins **24 mois**, consécutifs ou non, dans l'entreprise. L'ancienneté acquise dans une autre entreprise du même groupe est également prise en compte.

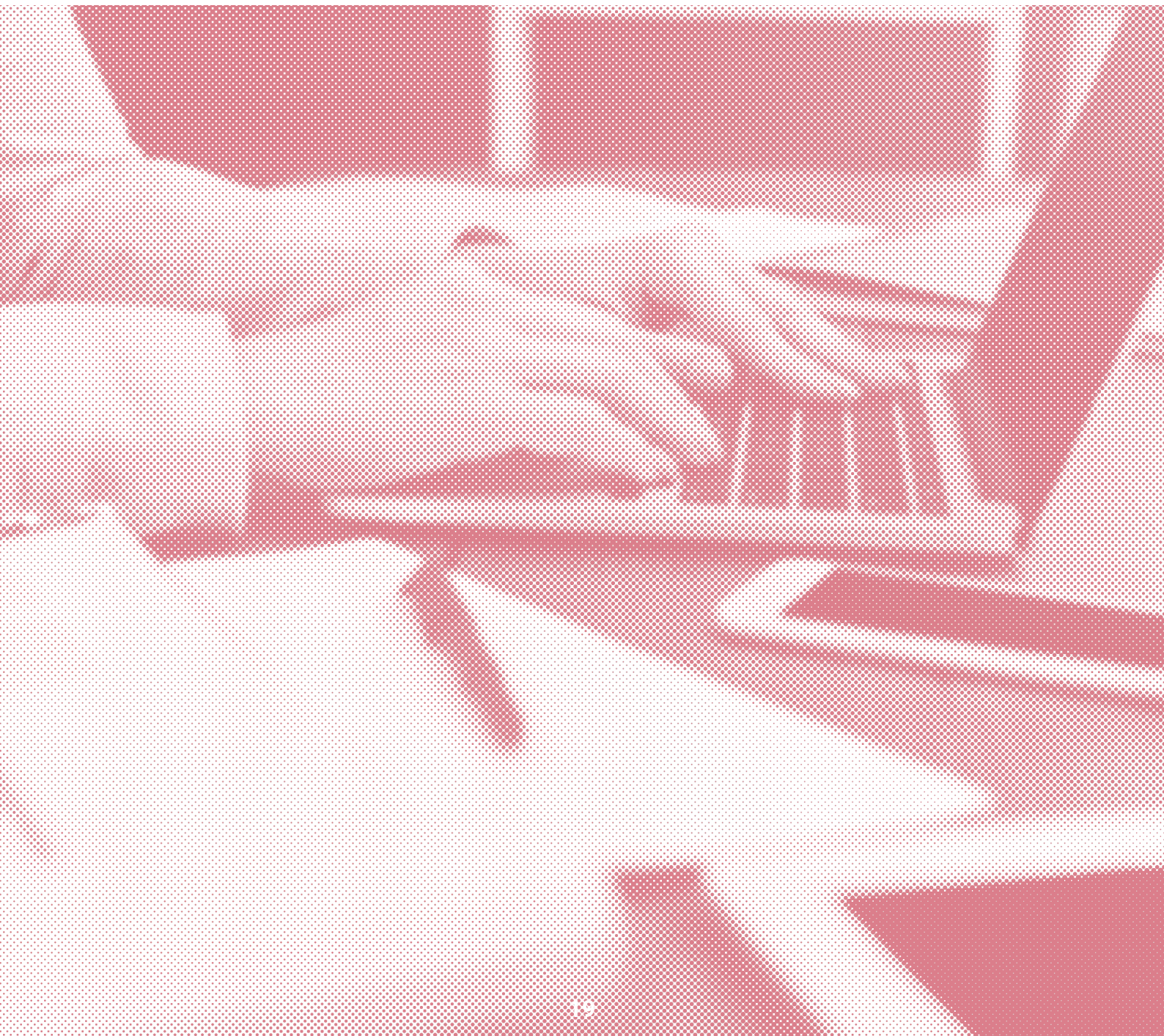
À défaut de dispositions conventionnelles spécifiques, la demande doit être adressée à l'employeur au moins **2 mois** avant la date de début souhaitée. Le salarié précise l'activité de l'entreprise qu'il souhaite créer ou reprendre, la durée du congé demandé ou, en cas de temps partiel, la réduction souhaitée de son temps de travail.

L'employeur **peut accepter la demande, reporter le départ en congé ou le début du temps partiel, ou refuser la demande** dans certains cas.

À NOTER

Dans les entreprises de **moins de 300 salariés**, le refus peut notamment être justifié si l'employeur estime, après avis du CSE lorsqu'il existe, que **l'absence du salarié ou la réduction de son temps de travail aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise**. Le refus peut également être opposé lorsque le salarié a déjà bénéficié d'un **tel dispositif dans les 3 années précédentes**. Il doit être motivé et porté à la connaissance du salarié.

À l'issue du congé ou de la période de travail à temps partiel, le salarié **retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire**, avec une **rémunération au moins équivalente**. En cas de reprise d'activité après un congé, il bénéficie, si nécessaire, d'une réadaptation professionnelle.



LES CONGÉS LIÉS À L'ENGAGEMENT, À LA FORMATION OU À UNE MISSION D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

D'autres congés spéciaux permettent au salarié de se former, d'exercer un engagement syndical, associatif ou citoyen, ou encore de participer à une mission d'intérêt général. Leur régime varie selon le fondement mobilisé, notamment en matière de durée, de rémunération, de protection du salarié et d'incidence sur le contrat de travail. Parmi ces dispositifs, le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale occupe une place particulière, aux côtés d'autres absences protégées qu'il convient d'identifier avant tout traitement RH ou paie.

Les congés et absences liés à la formation, aux examens et à l'engagement public

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale permet au salarié de **participer à des stages ou à des sessions de formation organisés par certains centres rattachés aux organisations syndicales ou par des instituts spécialisés.**

Il peut notamment permettre au salarié de mieux comprendre les **règles économiques, sociales, environnementales ou syndicales applicables dans l'entreprise.**

À NOTER

Contrairement à une idée reçue, ce **congé est ouvert à tout salarié qui en fait la demande** : il ne concerne donc pas uniquement les représentants du personnel ou les salariés titulaires d'un mandat syndical.

Le salarié doit adresser sa demande à l'employeur **au moins 30 jours avant le début du congé** en précisant **la date, la durée de l'absence, ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.**

À son retour, le salarié remet à l'employeur une **attestation de présence** délivrée par l'organisme de formation.

La durée totale du congé **ne peut pas dépasser 12 jours par an pour un salarié**. Elle peut aller **jusqu'à 18 jours par an pour les animateurs de stages ou de sessions de formation**. Chaque congé ne **peut pas être inférieur à une demi-journée**.

Pendant ce congé, le salarié **bénéficie du maintien total de sa rémunération** par l'employeur, qui continue également à verser **les cotisations et contributions sociales correspondantes**. Ce congé **ne peut pas être imputé sur les congés payés** et doit être **assimilé à du temps de travail effectif** pour la détermination des congés payés, des droits sociaux et, plus largement, des droits résultant du contrat de travail.

L'employeur **ne peut refuser ce congé** que s'il estime, après avis conforme du CSE, que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus **doit être motivé et notifié au salarié** dans un délai de **8 jours** à compter de la réception de la demande.

À défaut de refus régulier, le congé doit être accordé.

À NOTER

Ce congé est rémunéré. Il ne doit donc pas être traité comme une absence non payée, ni déduit des congés payés du salarié.



Le congé pour examen des apprentis et des étudiants salariés

Certains salariés bénéficient également d'autorisations d'absence spécifiques pour préparer leurs examens.

L'apprenti



L'apprenti a droit à un congé supplémentaire de **5 jours ouvrables** pour la préparation directe de ses épreuves. Ce congé est situé **dans le mois qui précède les examens**, donne lieu au maintien du salaire et s'ajoute aux congés payés. Lorsque des enseignements spécialement dédiés à la préparation des examens sont organisés par le CFA, l'apprenti est tenu de les suivre.

L'étudiant salarié



Un dispositif distinct existe pour les étudiants salariés inscrits dans un établissement préparant l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur. Ils peuvent bénéficier d'un congé supplémentaire non rémunéré de **5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés** prévus par leur contrat de travail. Ce congé doit être pris dans le mois qui précède les examens et s'ajoute aux congés payés.

L'absence des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local

Le code du travail réserve **des règles spéciales pour les salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire** ou local.

Sont notamment concernés, sans qu'aucune condition d'ancienneté minimale ne puisse être exigée, **les candidats** à l'Assemblée nationale, au Sénat, au Parlement européen, au conseil municipal, au conseil d'un arrondissement de Paris, Lyon ou Marseille, au conseil départemental, au conseil régional, à l'Assemblée de Corse, au conseil de la métropole de Lyon, à l'assemblée de Guyane, de Martinique ou de Mayotte.

La **durée maximale d'absence du salarié** qui participe à une campagne électorale, quelle qu'elle soit, est de **20 jours ouvrables**.

Le salarié est **tenu d'avertir son employeur au moins 24 heures avant le début de chaque absence** (par écrit ou par oral). L'employeur ne peut pas refuser cette demande d'absence, qui doit être **au moins équivalente à une demi-journée entière**, à chaque fois.

Les autres congés ou absences protégées à identifier

Il existe de nombreuses absences liées à un engagement du salarié ou à une mission d'intérêt général. Il peut s'agir, par exemple, d'un **mandat représentatif ou syndical**, d'un **mandat électif**, d'une **mission associative**, d'une **activité dans la réserve opérationnelle, sanitaire** ou de **sécurité civile**.

Par exemple, le salarié engagé dans la réserve opérationnelle militaire ou dans la réserve opérationnelle de la police nationale bénéficie d'une autorisation d'**absence annuelle minimale de 10 jours ouvrés par année civile**.

Dans les entreprises de **moins de 50 salariés**, l'employeur peut toutefois décider de limiter cette autorisation d'absence à **5 jours ouvrés par année civile**, lorsque cette limitation est nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise.

Au-delà de cette durée, le salarié réserviste peut obtenir l'accord de l'employeur pour accomplir une période d'emploi ou de formation sur son temps de travail.

Ces périodes d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté, à l'avancement, aux congés payés et aux prestations sociales. L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail en raison de ces absences.

De même, certains congés ou autorisations d'absence liés à l'exercice **d'un mandat externe ou d'un engagement citoyen** obéissent à des règles particulières.

Il s'agit de situations dans lesquelles le salarié exerce une mission en dehors de l'entreprise, mais reconnue par la loi, comme :



le conseiller prud'homme, qui participe au fonctionnement de la justice prud'homale



le conseiller du salarié, qui assiste un salarié lors d'un entretien préalable au licenciement dans une entreprise dépourvue de représentant du personnel



l'administrateur ou membre d'un organisme de sécurité sociale, par exemple au sein d'une CAF, d'une CPAM, d'une Carsat ou d'une Urssaf



le sapeur-pompier volontaire, mobilisé pour des missions opérationnelles, des formations ou des réunions liées à son engagement



le salarié membre de la réserve opérationnelle, appelé à accomplir des périodes d'activité ou de formation

Ces absences **ne relèvent pas toutes du même régime**. Selon la mission exercée, elles peuvent prendre la forme **d'une autorisation d'absence**, d'un **crédit d'heures**, d'un **congé spécifique** ou d'un **aménagement particulier du temps de travail**.

Les règles applicables peuvent aussi varier sur plusieurs points, et notamment sur :



la durée maximale de l'absence



le délai de demande ou d'information de l'employeur



la possibilité pour l'employeur de refuser ou de reporter l'absence pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise



le maintien ou non de la rémunération



l'existence éventuelle d'un remboursement de l'employeur par l'organisme concerné

En pratique, ces dispositifs visent à permettre au salarié **d'exercer une mission d'intérêt général**, sans que son absence puisse, en elle-même, justifier une sanction ou une mesure défavorable.



Le point essentiel est donc de ne pas appliquer un traitement unique à toutes ces absences.
Avant de valider l'absence ou d'établir le bulletin de paie, il faut identifier :



le **fondement juridique exact** de l'absence



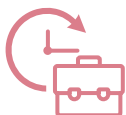
le **délai de prévenance** applicable



la **possibilité ou non pour l'employeur de refuser ou de reporter** l'absence



le caractère **rémunéré ou non de l'absence**



l'**assimilation éventuelle à du temps de travail effectif**



les **conséquences sur l'ancienneté, les congés payés et la protection du salarié**

Ces absences sont sensibles, car **leur traitement varie fortement selon le dispositif**.
Une erreur peut conduire à une **retenue injustifiée**, à une **mauvaise gestion des compteurs** ou à **une atteinte à une absence protégée**.

CONCLUSION

Les risques à éviter

En pratique, le traitement des congés spéciaux impose une **vigilance particulière** afin d'éviter tout risque opérationnel. Principalement, l'entreprise doit veiller à **identifier correctement la nature du congé demandé, les justificatifs exigibles et les délais applicables**.

Une **erreur d'appréciation** peut entraîner un **refus injustifié, un retard de traitement ou une inégalité de traitement entre salariés**. Il est donc essentiel **d'harmoniser les pratiques RH, de sécuriser les circuits de validation** et de **conserver une traçabilité** des demandes.

Une information claire des managers et des salariés permet également de limiter les incompréhensions. À défaut, l'entreprise s'expose à des tensions internes, à des réclamations pouvant même aller jusqu'au contentieux prud'homal.

Points de vigilance



Toujours identifier le bon fonctionnement juridique



Vérifier les justificatifs



Ne pas confondre absence rémunérée et non rémunérée

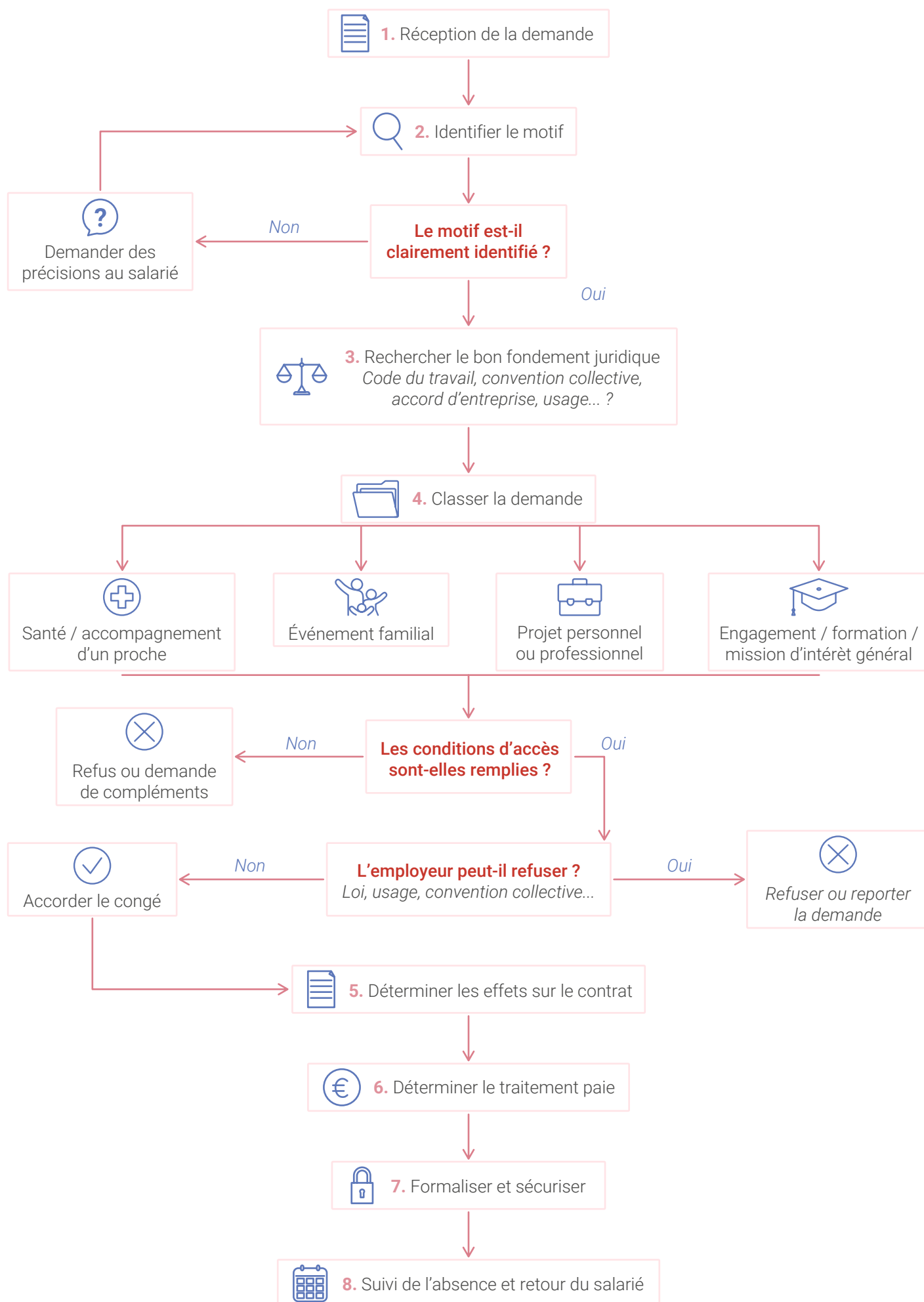


Ne pas imputer à tort sur les congés payés



Tracer chaque décision

Logigramme de traitement d'une demande de congé spécial





**Nous sommes là
pour vous accompagner,
n'hésitez pas à nous contacter !**

Les éléments ci-dessus sont à jour à date du 29 juin 2026 et sont donnés à titre d'information et ne peuvent en aucune manière engager notre responsabilité. Pour finaliser vos démarches, il est donc fortement conseillé de vous rapprocher des autorités compétentes.