

Les absences pour circonstances de famille

Evènement familial	Sans ancienneté	1 an d'ancienneté
MARIAGE		
• Du salarié	4 jours ouvrés	1 semaine
• D'un enfant	1 jour ouvré	2 jours ouvrés
• D'un frère, sœur	Jour du mariage	1 jour ouvré
• D'un beau-frère, belle-sœur	Jour du mariage	Jour du mariage
• Du père ou de la mère	Jour du mariage	Jour du mariage
PACS du salarié	4 jours ouvrés	1 semaine
NAISSANCE OU ADOPTION <i>(à prendre dans les 15 jours entourant la naissance ou l'adoption)</i>	3 jours ouvrés	
BAPTEME, CEREMONIE ou COMMUNION SOLENNELLE D'UN ENFANT <i>(ou équivalent pour une autre religion)</i>	∅	1 jour ouvré
DECES	1 semaine	
• Du conjoint	1 semaine	
• D'un enfant à charge ou non	1 semaine	
• D'un père ou de la mère, d'un beau-parent ou d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrés	
• D'un beau-fils ou d'une belle-fille	2 jours ouvrés	
• D'un grand-parent du salarié ou de son conjoint, d'un petit-enfant, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un oncle ou d'une tante	1 jour ouvré	
HOSPITALISATION EN VUE D'UNE OPERATION CHIRURGICALE		
• Du conjoint	∅	1 jour ouvré
DEMEMAGEMENT		
• Pour les besoins de la société	1 jour ouvré	1 jour ouvré
• Pour raisons personnelles	∅	1 jour / an
CONSEIL DE REVISION	1 jour ouvré	
RESERVISTES	5 jours ouvrés non rémunérés / an	
PASSAGE DU PERMIS DE CONDUIRE	Sur présentation de la convocation officielle, dans la limite de 2 tentatives pour chacune des épreuves (théorique et pratique) et pour les catégories de permis A et B.	

⇒ Ces jours d'absences n'entraînent pas de baisse de rémunération ;

⇒ Ils doivent en principe être pris au moment des évènements qui y sont attachés (dans une période raisonnable autour de celui-ci).

Les 20/80 des congés exceptionnels

Les congés exceptionnels pour enfant malade

Absence autorisée pour soin d'un enfant à charge malade de moins de 16 ans, d'un enfant à charge hospitalisé de moins de 18 ans ou d'un enfant handicapé de moins de 20ans.

Conditions	Enfant malade	<ul style="list-style-type: none"> • 1 an d'ancienneté • Certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant
	Enfant hospitalisé	<ul style="list-style-type: none"> • 6 mois d'ancienneté • Enfants pour lesquels une prise en charge Sécurité Sociale a été délivrée au titre de l'hospitalisation
Durée	<i>Nombre d'enfants</i>	<i>Nombre de jours</i>
	1 enfant	6 jours ouvrables/an
	2 enfants	9 jours ouvrables/an
	3 enfants	12 jours ouvrables/an
	4 enfants et plus	14 jours ouvrables/an
	Enfant handicapé de moins de 20 ans	1 jour supplémentaire/an

Une loi du 9 mai 2014 a permis le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade:

- ⇒ Don anonyme ;
- ⇒ Fait en accord avec l'employeur ;
- ⇒ Pour un salarié qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans 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 ;
- ⇒ Don portant sur les jours de repos non pris, qu'elle qu'en soit la nature (CPP, RTT, jours de repos, etc.).

Le congé de présence parentale

Sans condition d'ancienneté

Tout salarié dont l'enfant à charge est victime d'une **maladie**, d'un **handicap** ou d'un **accident grave** nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants bénéficie de **310 jours ouvrés d'absence**, qu'il peut prendre à son gré pendant une **période maximale de 3 ans**.

→ Ouvert au père et à la mère, qui peuvent en bénéficier simultanément ou successivement.

→ Pas de maintien de la rémunération; indemnisation par la CPAM (310 allocations journalières max)

Le congé de solidarité familiale

Tout salarié dont un **ascendant**, **descendant**, un **frère**, une **sœur** ou une **personne partageant le même domicile** ou l'ayant désigné comme sa **personne de confiance** souffre d'une **pathologie mettant en jeu le pronostic vital**, ou est en phase **avancée** ou **terminale** d'une **affection grave et incurable** peut bénéficier d'un **congé**.

Durée	<ul style="list-style-type: none"> • Durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois ; • Prend fin à l'issue des 3/6 mois ou dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne affectée.
Refus ou report possible	<ul style="list-style-type: none"> • Non, si demande de congé total ; • Oui, si demande de temps partiel.
Statut du collaborateur	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat de travail suspendu ; • Pas de maintien de la rémunération (indemnisation par la CPAM → 21 allocations journalières maximum).

Les 20/80 des congés exceptionnels

Le congé de proche aidant

Congé réservé à un salarié qui souhaite s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie particulièrement grave (IPP d'au moins 80%).

Conditions	1 an d'ancienneté.
Durée	3 mois, renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière du collaborateur.
Statut	Pas de maintien de la rémunération.

La personne aidée peut être :

- Le conjoint ;
- Le concubin ;
- Le partenaire pacsé ;
- Les ascendants, descendants et collatéraux jusqu'au 4^e degré.

Le congé sabbatique

Tout salarié peut utiliser le congé sabbatique pour exercer une activité de son choix.
→ La finalité du congé n'est soumise à aucune condition.

Conditions	<ul style="list-style-type: none">• Justifier de 6 années d'activité professionnelle ;• Dont au moins 36 mois consécutifs d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe ;• Ne pas avoir bénéficié d'un congé sabbatique au cours des 6 années précédentes dans l'entreprise, ou d'un congé pour création d'entreprise d'au moins 6 mois.
Durée	Entre 6 et 11 mois. La durée du congé ne peut pas être modifiée unilatéralement.
Statut	Contrat suspendu / Pas de maintien de la rémunération.

Le congé sans solde

Pour pouvoir bénéficier d'un congé sans solde, le salarié doit obtenir votre accord. Dès lors qu'il obtient votre accord, le collaborateur n'a pas l'obligation de vous informer de l'objet du congé.

➡ Contrat suspendu.

➡ Pas de maintien de rémunération.

Le congé pour création d'entreprise

Ce congé est ouvert aux salariés du secteur privé désirant :

- Créer ou reprendre une entreprise ;
- Exercer des responsabilités de direction au sein d'une jeune entreprise innovante.

Durant cette période, leur contrat de travail est **soit suspendu**, soit il passe à **temps partiel**.

Conditions	<ul style="list-style-type: none">• Ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non ;• Salarié n'ayant pas participé à la création d'une entreprise dans les 3 ans précédant la demande.
Durée	1 an, renouvelable une fois.
Statut	Contrat suspendu / Pas de maintien de la rémunération.

Les 20/80 des congés exceptionnels

Le congé pour être témoin et juré d'assises

Les jurés d'assises sont des citoyens tirés au sort sur les listes électorales pour être membre d'une Cour d'assises pendant une période limitée. Ils participent, au côté des magistrats, au jugement des crimes.

Un témoin d'assises est une personne appelée à témoigner lors d'une audience criminelle.

Sauf à faire valoir des excuses légitimes, le collaborateur tiré au sort ne peut se soustraire à cette obligation citoyenne.

Vous ne devez donc:

- **Ni empêcher** un collaborateur appelé pour être témoin ou juré d'assises;
- **Ni sanctionner** ou licencier un collaborateur pour cette absence.

Contrat suspendu
/
Pas de maintien
de rémunération

Vous pourrez être amené à délivrer au salarié une attestation de perte de salaire lui permettant d'obtenir une indemnité compensatrice de l'Etat.

Quelle indemnisation pour le juré d'assises?

Indemnité journalière de session	84,08 €
Indemnité de transport sur justificatif	<ul style="list-style-type: none">• Billet aller-retour 1ère classe SNCF ;• Prix du billet aller-retour d'un service de transport en commun ;• Indemnité kilométrique.
Indemnité pour perte de revenu professionnel	Nombre d'heures de session X 9,76 €
Indemnité journalière de séjour si le juré ne peut pas revenir dormir chez lui chaque soir.	

L'indemnisation n'est pas attribuée d'office, le salarié doit en faire la demande expresse.

Quelle indemnisation pour le témoin d'assises?

Les témoins d'assises ont droit à des indemnités destinées à compenser la perte de gain et les frais de transport:

Indemnité forfaitaire de comparution.

Indemnité pour perte de salaire.

Indemnité pour frais de transport ou de voyage.

Indemnité journalière si le témoin est retenu loin de chez lui.

Cette indemnisation doit être réclamée et déposée auprès du greffier à l'audience, accompagnée des justificatifs: attestation de perte de salaires + titres de transport.