

La négociation sur  
**les congés  
spéciaux**



# Sommaire

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>Préalable à la négociation</b>	<b>5</b>
▶ <b>Maîtriser l'environnement légal</b>	<b>6</b>
Les cadres possibles de négociation	7
L'articulation de la loi et de l'accord d'entreprise	10
L'inventaire des besoins saisis par le législateur	18
▶ <b>Connaître l'environnement conventionnel</b>	<b>23</b>
Les compétences de la branche et de l'entreprise	24
La négociation d'entreprise en présence d'un accord de branche	25
<b>Contenu de la négociation</b>	<b>29</b>
▶ <b>Négocier sur la parentalité</b>	<b>30</b>
Négocier sur le congé parental d'éducation	31
Négocier sur le temps partiel pour les besoins de sa vie personnelle	36
Négocier un congé parental d'entreprise	39
▶ <b>Négocier sur les événements familiaux et les difficultés de la vie</b>	<b>41</b>
Négocier sur les congés pour événements familiaux	42
Négocier sur les dons de jours de repos	50
Négocier sur l'aide et la solidarité familiale	52
▶ <b>Négocier sur la convenance personnelle</b>	<b>57</b>
Négocier sur le congé sabbatique	58
Négocier un congé "de respiration"	62
▶ <b>Négocier sur le changement professionnel</b>	<b>64</b>
Négocier sur l'accès à l'entrepreneuriat	65
Négocier sur la mobilité volontaire sécurisée	69

**Ce guide s’adresse aux acteurs du dialogue social dans l’entreprise. Il propose une méthode et des exemples de contenus pouvant être définis par la négociation d’entreprise sur la thématique des congés spéciaux dans le respect du cadre légal et des règles de compétence de la branche et de l’entreprise.**

## Congés spéciaux : de quoi parle-t-on ?

Absente du Code du travail, l’expression de “congés spéciaux” est d’usage courant dans les milieux académique et professionnel. Elle renvoie, dans la très grande majorité des cas, à une acception commune que le Code du travail numérote de la façon suivante : “Congés autres que les congés payés pour articuler vie professionnelle et vie personnelle ou pour permettre un engagement associatif, politique ou militant ou entrepreneurial”. **Elle vise ainsi tout congé ayant un objet défini autre que le repos et les loisirs** qui constituent la finalité assignée aux congés payés.

Un usage marginal relevant d’une acception différente s’observe toutefois dans certains accords conclus au niveau des entreprises et des branches. L’expression de “congés spéciaux” y est retenue pour désigner le dispositif de l’article L 3141-10 du Code du travail qui ouvre à la négociation d’entreprise, à défaut de branche, la possibilité d’instituer des congés payés supplémentaires en raison de l’âge, de l’ancienneté ou du handicap. Il ne sera pas question de ce dispositif dans le cadre de ce guide.

Il est encore à noter qu’au sens des “congés spéciaux”, la notion de “congé” doit être entendue de manière large. Elle inclut toutes les modalités de libération du temps, ce qui vise tant **la cessation temporaire du travail** par suite d’une suspension du contrat de travail que **la réduction provisoire du temps travaillé** résultant d’un passage à temps partiel.

## Congés spéciaux : un objet saisi par le législateur

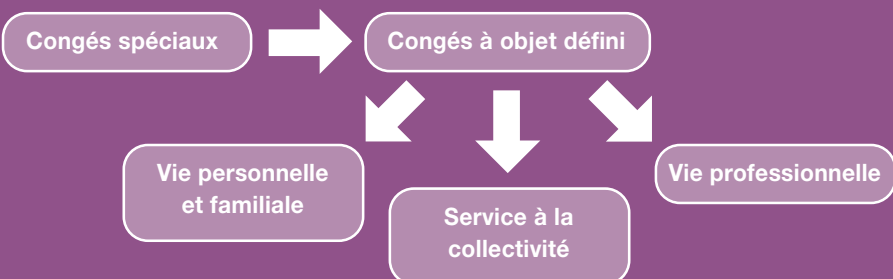
**Le Code du travail traite des congés spéciaux dans sa troisième partie (livre 1, titre 4, chapitre 2 : “Autres congés” ) en distinguant trois catégories de congés selon la finalité qui leur est assignée :**

- ▶ Les “congés d’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale” (C. trav. art. L 3142-1 à L 3142-35).
- ▶ Les “congés pour engagement associatif, politique ou militant” (C. trav. art. L 3142-36 à L 3142-104).
- ▶ Les “congés et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d’entreprise” (C. trav. art. L 3142-105 à L 3142-130).

Pour autant, des dispositifs légaux poursuivant les mêmes finalités sont logés dans d’autres parties du Code, auxquelles il est nécessaire de se référer pour avoir une vision d’ensemble des “congés spéciaux” légaux. C’est le cas de plusieurs dispositifs logés dans la partie “Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants” (C. trav. art. L 1225-1 à L 1225-71) ou du temps partiel “en raison des besoins de sa vie personnelle” (C. trav. art. L 3123-2) qui figure dans la partie consacrée au “Travail à temps partiel”.

**Le constat d’un objet de négociation saisi par le législateur invite à se préoccuper de l’environnement légal à trois égards :**

- ▶ Pour identifier dans quel cadre mener une négociation sur les congés spéciaux  
→ Quels cadres possibles de négociation ?
- ▶ Pour connaître les facultés de négociation que la loi ouvre aux acteurs de l’entreprise et les possibilités qui leur sont reconnues d’aller au-delà  
→ Quelle articulation de la loi et de l’accord d’entreprise ? Quels besoins couverts par le législateur ?
- ▶ Pour positionner la négociation d’entreprise et celle de la branche et maîtriser l’environnement conventionnel de la négociation d’entreprise  
→ Quelles compétences pour la branche et l’entreprise ?  
Quels usages possibles de l’accord de branche ?



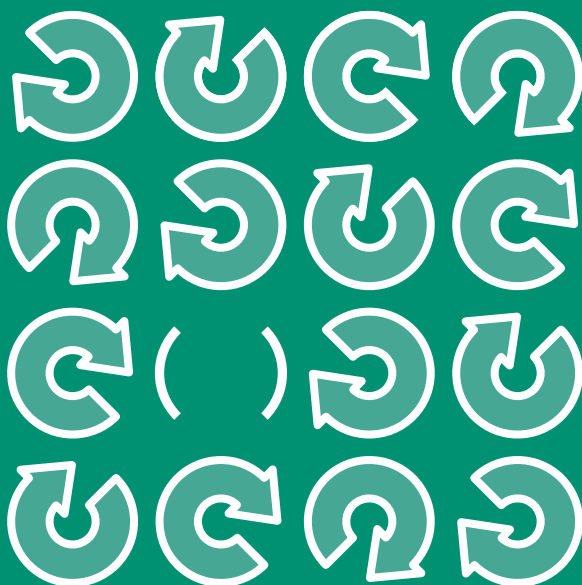
# Préalable à la négociation

► Maîtriser l'environnement légal

6

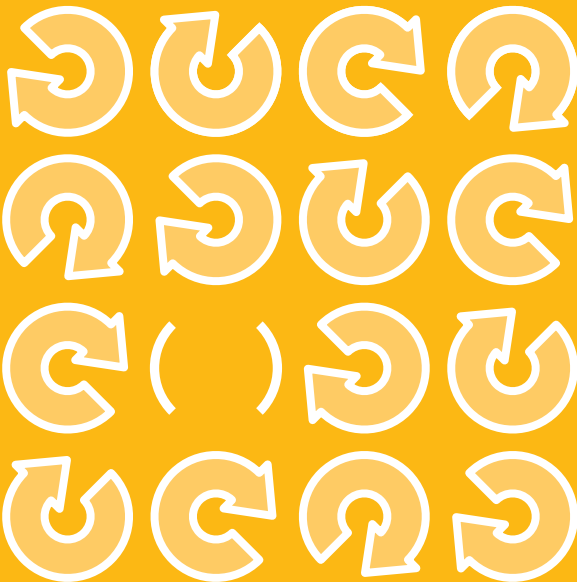
► Connaître l'environnement conventionnel

23



# Maîtriser l'environnement légal

- ▶ Les cadres possibles de négociation
- ▶ L'articulation de la loi et de l'accord d'entreprise
- ▶ L'inventaire des besoins saisis par le législateur



## Les cadres possibles de négociation

### Rattacher la négociation sur les congés spéciaux à l'une des négociations obligatoires en entreprise

Une négociation sur les congés spéciaux peut être engagée à tout moment d'un commun accord des parties ou être rattachée à l'une des négociations obligatoires en entreprise, en raison de sa proximité avec les problématiques traitées. À ce titre, tant la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail (C. trav. art. L 2242-1, 2°) que celle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (C. trav. art. L 2242-1, 1°) peuvent être l'occasion de traiter des congés spéciaux.

Le premier ensemble thématique apparaît tout particulièrement adapté dès lors que les congés spéciaux entretiennent des liens étroits avec les questions de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### **Intérêts à négocier sur les congés spéciaux dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail :**

- Décloisonner les moyens d'action et aborder globalement la problématique de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Faire des congés spéciaux un objet obligatoire de négociation.
- Bénéficier de la dynamique de la négociation obligatoire périodique.

En pareille hypothèse, la conclusion préalable d'un accord de méthode peut être utile pour dessiner un modèle de négociation adapté à l'entreprise.

## Conclure au préalable un accord de méthode

Si les acteurs de l'entreprise entendent rattacher la négociation sur les congés spéciaux à l'une des négociations obligatoires en entreprise, la conclusion d'un accord de méthode peut permettre d'organiser l'agenda social et les modalités de la négociation obligatoire. En pareille hypothèse, l'accord de méthode devra préciser :

(C. trav. art. L 2242-10 et L 2242-11)

- La périodicité de la négociation dans la limite maximale de 4 ans.
- Les thèmes de négociation.
- Le calendrier et les lieux des réunions.
- Les informations que l'employeur remet aux négociateurs et la date de cette remise.
- Les modalités de suivi des engagements souscrits.

L'accord de méthode peut être conclu pour une durée qui ne peut excéder 4 ans.

### Exemples de dispositions à négocier

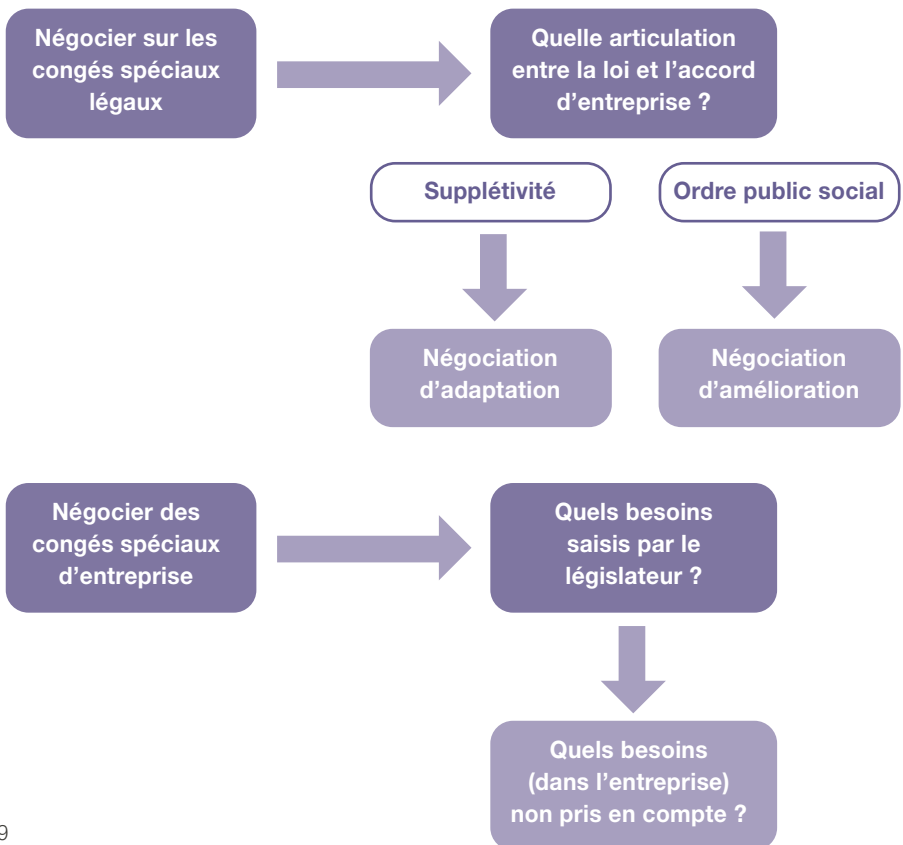
- ➔ **La périodicité de la négociation** : prévoir une périodicité plus longue qu'annuelle afin d'avoir le temps de mettre en application les mesures négociées et de les évaluer.
- ➔ **Les thèmes de négociation** : exclure de la négociation certains sous-thèmes prévus par les dispositions supplétives (C. trav. art. L 2242-15 et L 2242-17) ; **inscrire la thématique des congés spéciaux en identifiant, le cas échéant, les catégories de congés concernés.**
- ➔ **Les moyens supplémentaires accordés aux négociateurs** : prévoir des heures de délégation supplémentaires, l'assistance par un expert financé par l'entreprise, la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement...
- ➔ **La communication auprès des salariés** : poser le principe d'une information régulière des salariés tout au long de la négociation ; préciser les supports d'information (accès à l'intranet de l'entreprise) ; préciser l'acteur en charge de cette information...



## Négocier sur les congés spéciaux légaux ou négocier des congés spéciaux d'entreprise

Les congés spéciaux sont un **objet saisi par le législateur** qui a donné naissance à de multiples dispositifs renvoyant pour la plupart à la négociation collective d'entreprise pour fixer certaines règles. Les parties à la négociation peuvent dès lors décider de se saisir des possibilités qui leur sont offertes pour adapter les dispositifs légaux ou les améliorer lorsque la règle fixée par le législateur est d'ordre public social. Pareil objectif supposera d'identifier en amont, pour chaque dispositif, ce que le législateur a délégué aux partenaires sociaux et ce qui relève d'un dispositif plancher que les acteurs de la négociation peuvent améliorer.

Elles peuvent aussi décider d'instaurer de véritables **congés spéciaux d'entreprise** en se préoccupant de besoins non couverts par le législateur, ce qui passe nécessairement par un inventaire précis des besoins ayant reçu une réponse légale.



# L'articulation de la loi et de l'accord d'entreprise

## Négocier des adaptations

Depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les dispositions légales relatives aux congés spéciaux regroupées dans la partie "Autres congés" du Code du travail ont été réordonnées suivant le triptyque "Ordre public", "champ de la négociation collective" et "dispositions supplétives", à l'exception des dispositions relatives :

- Aux congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local ;  
(C. trav. art. L 3142-79 à L 3142-88)
- À la réserve opérationnelle et au service national ;  
(C. trav. art. L 3142-89 à L 3142-101)
- À la réserve dans la sécurité civile, aux opérations de secours et à la réserve sanitaire.  
(C. trav. art. L 3142-102 à L 3142-104)

### Une bonne appropriation de la répartition opérée est indispensable pour :


- ▷ **Connaître** l'étendue des possibilités de négociation offertes aux négociateurs ;
- ▷ **Identifier** les conditions de légalité des normes négociées qui doivent être conformes aux règles d'ordre public.

### Suivant cette perspective, les négociateurs sont invités à :

- ▷ **Identifier** le champ exact de la délégation opérée par le législateur (objets délégués / contraintes tirées de l'ordre public) ;
- ▷ **Analyser** le contenu supplétif qui peut fournir une base de négociation puisqu'il constituera la règle en l'absence d'accord ;
- ▷ **Proposer** des mesures adaptées à la situation de l'entreprise.

À noter que lors de l'identification des contraintes tirées de l'ordre public, les négociateurs devront être attentifs à la répartition au-delà du classement opéré car certaines règles d'ordre public ont été logées dans la partie "champ de la négociation collective". À titre d'exemple, la durée minimale des différents congés pour événements familiaux - qui est d'ordre public - a été inscrite à l'article L 3142-4 du Code du travail qui ouvre aux partenaires sociaux la possibilité de fixer la durée des dits congés.

Le tableau suivant reproduit la liste, pour chaque congé spécial légal de la partie III du Code du travail, les objets délégués aux acteurs de l'entreprise et les limites d'ordre public qui les concernent.

Congé spécial	Possibilités de négociation	Limites d'ordre public
<p><b>Congés pour événements familiaux</b></p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-1 à L 3142-5</p>	<p>Durée de chacun des congés légalement institués.</p>	<p>Situations ouvrant droit à congé.</p> <p>Durée minimale pour chacun des congés.</p>
<p><b>Congé de solidarité familiale</b></p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-6 à L 3142-15</p>	<p>Durée maximale du congé.</p> <p>Nombre de renouvellements possibles.</p> <p>Conditions de fractionnement du congé ou de sa transformation en période d'activité à temps partiel.</p> <p>Délais d'information de l'employeur par le salarié (prise du congé, durée prévisible, renouvellement, retour anticipé).</p> <p>Mesures permettant le maintien d'un lien avec l'entreprise pendant le congé.</p> <p>Modalités d'accompagnement du salarié à son retour.</p>	<p>Situations ouvrant droit au congé.</p> <p>Conditions de prise du congé.</p> <p>Possibilité de fractionnement ou de transformation en temps partiel.</p> <p>Droit à réemploi à l'issue du congé.</p> <p>Droit à un entretien professionnel avant et après le congé.</p>
<p><b>Congé de proche aidant</b></p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-16 à L 3142-27</p> <p> <b>Compétence prioritaire de la branche</b></p>	<p>Durée maximale du congé.</p> <p>Nombre de renouvellements possibles.</p> <p>Délais d'information de l'employeur par le salarié (prise du congé, renouvellement, retour anticipé).</p> <p>...</p>	<p>Situations ouvrant droit à congé.</p> <p>Durée maximale sur l'ensemble de la carrière.</p> <p>Formalités liées à la prise du congé.</p> <p>Situation ouvrant droit à un retour anticipé.</p> <p>...</p>





<b>Congé spécial</b>	<b>Possibilités de négociation</b>	<b>Limites d'ordre public</b>
<p>(suite)</p> <p>Congé de proche aidant</p>	<p>Délais de demande et de réponse pour un fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel.</p>	<p>Possibilité de fractionnement ou de transformation en temps partiel.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Délai minimal pour la demande de fractionnement.</li> <li>- Situations ouvrant droit à un fractionnement ou une transformation en temps partiel "sans délai".</li> </ul>
<p><b>Congé sabbatique</b></p> <p>Références :</p> <p>C. trav. art. L 3142-28 à L 3142-35</p>	<p>Durées minimale et maximale du congé.</p> <p>Nombre de renouvellements possibles.</p> <p>Ancienneté requise pour l'ouverture du droit.</p> <p>Délai de carence entre deux congés sabbatiques, un congé sabbatique et un congé pour création d'entreprise, un congé sabbatique et un congé spécifique de formation (projet de transition professionnelle).</p> <p>Plafond de salariés simultanément absents et niveau de nombre de jours d'absence autorisant un départ différé.</p> <p>Conditions et délais de la demande.</p> <p>Modalités de capitalisation des congés payés acquis avant le congé.</p>	<p>Conditions d'ouverture du droit à congé (ancienneté minimale, durée de l'activité professionnelle, délai de carence entre 2 congés).</p> <p>Possibilités de report du départ et limites du différé.</p> <p>Possibilité de refus du congé (entreprises de moins de 300 salariés).</p>





Congé spécial	Possibilités de négociation	Limites d'ordre public
<p><b>Congé mutualiste de formation</b></p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-36 à L 3142-41</p>	<p>Durée totale maximale du congé.</p> <p>Délai de la demande de congé.</p> <p>Règles de détermination du nombre maximal de bénéficiaires par établissement et par an.</p>	<p>Situations ouvrant droit à congé.</p>
<p><b>Congé de participation aux instances d'emploi et de formation ou à un jury d'examen</b></p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-42 à L 3142-47</p>	<p>Délai de la demande de congé.</p>	<p>Situations ouvrant droit à congé.</p>
<p><b>Congé pour catastrophe naturelle</b></p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-48 à L 3142-53</p>	<p>Durée totale maximale du congé.</p> <p>Délai de la demande de congé.</p>	<p>Situations ouvrant droit à congé.</p> <p>Préavis réduit en cas d'urgence.</p>
<p><b>Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes et des membres des conseils citoyens</b></p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-54 à L 3142-59</p>	<p>Durée totale maximale du congé.</p> <p>Conditions de cumul avec le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.</p> <p>Délai de la demande de congé.</p> <p>Règles de détermination du nombre maximal de bénéficiaires par établissement et par an.</p>	<p>Situations ouvrant droit à congé.</p> <p>Possibilité de fractionnement en demi-journées.</p>





<b>Congé spécial</b>	<b>Possibilités de négociation</b>	<b>Limites d'ordre public</b>
<p><b>Congé de représentation</b></p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-60 à L 3142-66</p>	<p>Durée totale maximale du congé.</p> <p>Délai de la demande de congé.</p> <p>Nombre maximal de bénéficiaires par établissement et par an.</p>	<p>Situations ouvrant droit à congé.</p> <p>Possibilité de fractionnement en demi-journées.</p>
<p><b>Congé de solidarité internationale</b></p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-67 à L 3142-74</p>	<p>Durée maximale du congé.</p> <p>Ancienneté requise pour l'ouverture du droit.</p> <p>Nombre maximal de bénéficiaires en simultané (en fonction de l'effectif de l'établissement).</p> <p>Délai de la demande de congé.</p> <p>Mesures permettant le maintien d'un lien avec l'entreprise pendant le congé.</p> <p>Modalités d'accompagnement du salarié à son retour.</p>	<p>Situations ouvrant droit à congé.</p>
<p><b>Congé pour acquisition de la nationalité</b></p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-75 à L 3142-78</p>	<p>Durée du congé.</p>	<p>Situations ouvrant droit à congé.</p>
<p><b>Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise</b></p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-105 à L 3142-124</p>	<p>Durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel.</p> <p>Nombre de renouvellements possibles.</p> <p>Délai de la demande de congé ou de travail à temps partiel.</p> <p>Conditions et délai de la demande de prolongation.</p> <p>Conditions de l'information de l'employeur sur les intentions du salarié à l'issue du congé.</p>	<p>Situations ouvrant droit à congé.</p> <p>Modalités du congé (congé ou période de travail à temps partiel).</p> <p>Possibilité de départ différé et limites du différé.</p> <p>Possibilité de refus (entreprises de moins de 300 salariés).</p>



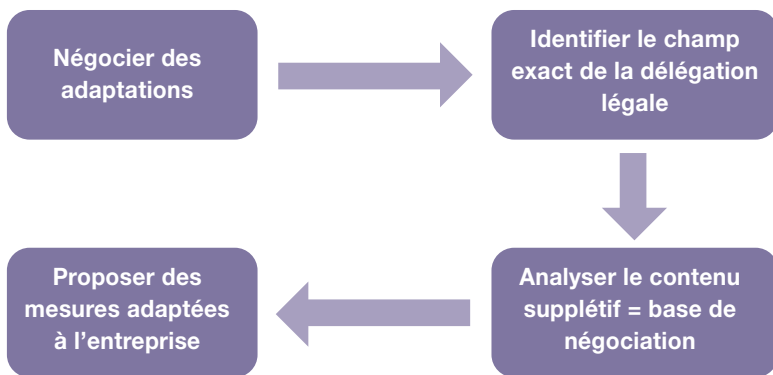


Congé spécial	Possibilités de négociation	Limites d'ordre public
<p>(suite)</p> <p>Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise</p>	<p>Plafond de salariés simultanément absents ou niveau de nombre de jours d'absence autorisant un départ différé.</p> <p>Mesures permettant le maintien d'un lien avec l'entreprise pendant le congé.</p> <p>Modalités d'accompagnement du salarié à son retour.</p> <p>Modalités de capitalisation des congés payés acquis avant le congé.</p>	
<p><b>Congé d'enseignement ou de recherche</b></p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-125 à L 3142-130</p>	<p>Durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel.</p> <p>Nombre de renouvellements possibles.</p> <p>Ancienneté requise pour l'ouverture du droit à congé.</p> <p>Délai de la demande de congé ou de travail à temps partiel.</p> <p>Conditions et délai de la demande de prolongation.</p> <p>Conditions de l'information de l'employeur sur les intentions du salarié à l'issue du congé.</p> <p>Plafond de salariés simultanément absents ou niveau de nombre de jours d'absence autorisant un départ différé.</p> <p>Mesures permettant le maintien d'un lien avec l'entreprise pendant le congé.</p> <p>Modalités d'accompagnement du salarié à son retour.</p>	<p>Situations ouvrant droit à congé.</p> <p>Modalités du congé (congé ou période de travail à temps partiel).</p> <p>Possibilité de départ différé et limites du différé.</p>





Congé spécial	Possibilités de négociation	Limites d'ordre public
<p><b>Temps partiel en raison des besoins de sa vie personnelle</b></p> <p>Références : C. trav. art. L 3123-2 et L 3123-3</p>	<p>Élargissement du périmètre de la priorité de retour à temps complet</p>	<p>Situation ouvrant droit à une réduction du temps travaillé. Modalités de la réduction sur une base annualisée.</p> <p>Priorité de retour à temps complet sur des emplois de même catégorie professionnelle ou équivalent.</p>



## Négocier des améliorations

Au-delà des possibilités d'adaptation, les négociateurs peuvent se saisir des dispositifs légaux pour apporter des améliorations qui peuvent se situer sur deux registres :

► Le registre du droit avec deux types de contenu juridique envisageables :

→ La négociation de règles de droit se substituant à celles définies par le législateur au titre de l'ordre public social. En application de l'article L 2251-1 du Code du travail, qui prévoit "qu'une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur", le dispositif légal doit être appréhendé comme un dispositif plancher que les négociateurs peuvent améliorer par des mesures renforçant les droits reconnus aux salariés ou durcissant les obligations à la charge de l'employeur ► **mesures de faveur.**



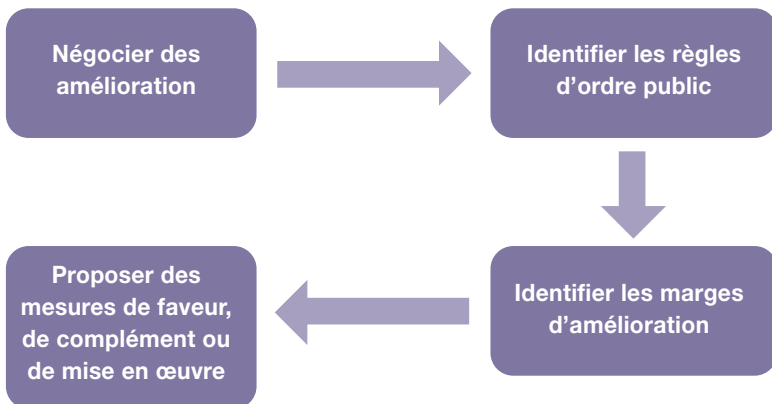
→ **La négociation de règles de droit complétant celles définies par le législateur.**

Il s'agit dans cette configuration de perfectionner le dispositif légal en traitant de questions (l'indemnisation du congé, l'accompagnement du retour à l'emploi, le report des congés payés acquis, la neutralisation des effets du congé sur la carrière ou la rémunération...) qui n'ont pas reçu de réponse ou ont reçu une réponse partielle ► **mesures de complément.**

► **Le registre du management** pour faciliter la mise en œuvre concrète du dispositif par des mesures de régulation des pratiques, comme des actions d'information, de sensibilisation, de communication, de formation... à destination des bénéficiaires et/ou des décideurs ► **mesures concrètes de mise en œuvre.**

Suivant cette perspective, les négociateurs sont invités à :

- ▷ **Analyser** le dispositif légal aux fins d'identifier les règles d'ordre public ;
- ▷ **Identifier** les marges d'amélioration ;
- ▷ **Proposer** des mesures juridiques de faveur ou de complément ou des mesures managériales de mise en œuvre.



# L'inventaire des besoins saisis par le législateur

## Négocier des congés spéciaux d'entreprise

Les congés spéciaux légaux n'épuisent pas la problématique de l'équilibre des temps de vie du salarié et de la prise en compte de ses aspirations citoyennes ou professionnelles. Les négociateurs peuvent décider d'apporter des réponses à des besoins de libération du temps qui n'ont pas été traités par le législateur. Ils peuvent aussi étoffer les réponses apportées à un besoin en donnant naissance à un dispositif alternatif.

**Suivant cette perspective, les négociateurs sont invités à :**

- ▷ **Identifier** les besoins légalement pris en compte et ceux qui ne le sont pas, ce qui implique d'inventorier et d'analyser les dispositifs légaux ;
- ▷ **Mesurer** les attentes des salariés de l'entreprise suivant une démarche d'enquête à laquelle il peut être opportun d'associer tous les acteurs du dialogue social dans l'entreprise (service RH, représentants élus au CSE, représentants syndicaux).

Le tableau suivant inventorie les dispositifs légaux pouvant être rattachés à l'une des trois finalités assignées aux congés spéciaux : articuler les temps de vie personnelle/familiale et professionnelle, prendre en compte les engagements du salarié au service de la collectivité et lui permettre de concrétiser certaines aspirations professionnelles.

Articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale	
Accueil de l'enfant	<p>→ <b>Congé de maternité</b> Références : C. trav. art. L 1225-16 et s.</p> <p>→ <b>Congé de paternité et d'accueil de l'enfant</b> Références : art. L 1225-35 et s. et L 3142-1, 3°</p> <p>→ <b>Congé d'adoption</b> Références : C. trav. art. L 1225-37 et s. et L 3142-1, 3°bis</p>
Éducation de l'enfant	<p>→ <b>Congé parental d'éducation et passage à temps partiel</b> Références : C. trav. art. L 1225-47 et s.</p>



Articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale (suite)

Maladie, handicap ou décès d'un enfant

- Congé pour enfant malade  
Référence : C. trav. art. L 1225-61
- Congé de présence parentale  
Références : C. trav. art. L 1225-62 et s.
- Don de jours de repos  
Référence : C. trav. art. L 1225-65-1
- Autorisation d'absence liée à l'annonce d'un handicap, d'une maladie chronique ou d'un cancer chez un enfant  
Référence : C. trav. art. L 3142-1, 5°
- Autorisation d'absence suite au décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans  
Références : C. trav. art. L 3142-1, 4°, L 3142-4, 4°
- Congé de deuil  
Référence : C. trav. art. L 3142-1-1

Dépendance, fin de vie et décès d'un proche

- Congé de solidarité familiale  
Références : C. trav. art. L 3142-6 et s.
- Congé de proche aidant  
Références : C. trav. art. L 3142-16 et s.
- Autorisation d'absence suite au décès du conjoint, concubin, partenaire, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur  
Référence : C. trav. art. L 3142-1, 4°
- Don de jours de repos  
Référence : C. trav. art. L 3142-25-1

Fête familiale

- Autorisation d'absence pour le mariage ou la conclusion d'un Pacs par le salarié  
Référence : C. trav. art. L 3142-1, 1°
- Autorisation d'absence pour le mariage d'un enfant  
Référence : C. trav. art. L 3142-1, 2°





<b>Articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale (suite)</b>	
Besoin lié à la vie personnelle	<p>→ Temps partiel en raison des besoins de sa vie personnelle</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3123-2</p>
Convenance personnelle	<p>→ Congé sabbatique</p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-28 et s.</p>
<b>Service à la collectivité</b>	
Engagement solidaire et de secours	<p>→ Congé pour catastrophe naturelle</p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-48 et s.</p> <p>→ Congé de solidarité internationale</p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-67 et s.</p> <p>→ Autorisation d'absence des sapeurs-pompiers volontaires</p> <p>Références : C. sécu. int. art. L 723-6 et s.</p> <p>→ Don de jours de congés à un sapeur-pompier volontaire</p> <p>Références : C. sécu. int. art. L 723-12-1 et s.</p>
Engagement citoyen	<p>→ Autorisation d'absence pour service dans la réserve opérationnelle militaire</p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-89 et s.</p> <p>→ Autorisation d'absence pour service dans la réserve communale de sécurité civile</p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-102 et s. et C. sécu. int. art. L 724-7 et s.</p> <p>→ Autorisation d'absence pour service dans la réserve sanitaire</p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-104 et s. et C. santé pub. art. L 3133-1 et s.</p> <p>→ Autorisation d'absence pour service dans la réserve opérationnelle de la police nationale</p> <p>Références : C. sécu. int. art. L 411-7 et s.</p> <p>→ Autorisation d'absence pour service dans la réserve de sécurité nationale</p> <p>Références : C. défense art. L 2171-1 et s.</p>





Service à la collectivité (suite)	
Engagement associatif	<p>→ <b>Congé de représentation</b> Références : C. trav. art. L 3142-60 et s.</p> <p>→ <b>Congé pour responsabilités associatives</b> Références : C. trav. art. L 3142-54 et s.</p> <p>→ <b>Autorisation d'absence pour participer à l'activité d'organismes sociaux</b> Références : C. sécu. soc. art. L 231-9, CASF art. L 211-13</p> <p>→ <b>Congé mutualiste de formation</b> Références : C. trav. art. L 3142-36 et s.</p>
Engagement politique	<p>→ <b>Autorisation d'absence pour participation à une campagne électorale</b> Références : C. trav. art. L 3142-79 et s.</p> <p>→ <b>Congé pour exercice d'un mandat parlementaire</b> Références : C. trav. art. L 3142-83 et s.</p> <p>→ <b>Autorisation d'absence, crédit d'heures et congé de formation liés à l'exercice d'un mandat local</b> Références : CGCT art. L 2123-1 et s., L 3123-1et s. et L 4135-1 et s.</p>
Service à la Justice	<p>→ <b>Autorisation d'absence et congé de formation pour l'exercice d'activités prud'homales</b> Références : C. trav. art. L 1442-5 et s</p> <p>→ <b>Autorisation d'absence des assesseurs en charge du contentieux de la sécurité sociale</b> Référence : C. org. jud. art. L 218-7</p> <p>→ <b>Autorisation d'absence des témoins et jurés de Cour d'assises</b> Références : C. trav. art. L 1132-3-1 et C. proc. pén. art. R 139 et s.</p>

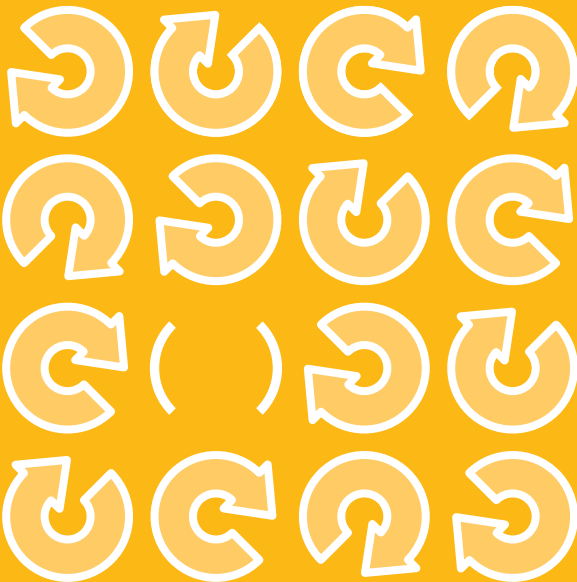




Besoins liés à la vie professionnelle	
Création ou reprise d'une entreprise	<p>→ Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise</p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-105 et s.</p>
Exercice d'une autre activité professionnelle	<p>→ Période de mobilité volontaire sécurisée</p> <p>Références : C. trav. art. L 1222-12 et s.</p>
Enseignement et recherche	<p>→ Congé d'enseignement ou de recherche</p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-125 et s.</p>
Participation à des instances en matière d'emploi et de formation	<p>→ Autorisation d'absence pour participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen</p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-42 et s.</p>
Formation	<p>→ Compte personnel de formation</p> <p>Références : C. trav. art. L 6323-1 et s.</p> <p>→ Congé pour VAE</p> <p>Références : C. trav. art. L 6422-1 et s.</p>

# Connaître l'environnement conventionnel

- ▶ Les compétences de la branche et de l'entreprise
- ▶ La négociation d'entreprise en présence d'un accord de branche



## Les compétences de la branche et de l'entreprise

### Compétence prioritaire de l'entreprise ou compétence prioritaire de la branche

La négociation sur les congés spéciaux relève de la compétence prioritaire de l'entreprise, à l'exception de la négociation sur le congé de proche aidant qui, en vertu de l'article L 3142-26 du Code du travail, incombe prioritairement aux négociateurs de la branche. Il en résulte que les dispositions conventionnelles de branche doivent être connues des négociateurs de l'entreprise s'ils entendent se saisir à leur tour de cet objet dans le cadre de la possibilité qui leur est offerte de négocier des "garanties au moins équivalentes". À ce jour, près de 181 branches se sont dotées de dispositions relatives au congé de proche aidant.

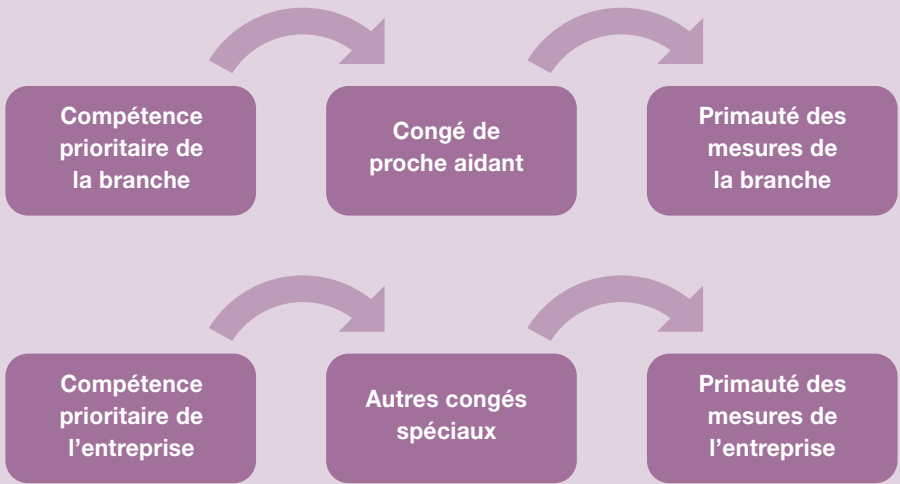
#### Compétence prioritaire de la branche → Congé de proche aidant

- Durée maximale du congé.
- Nombre de renouvellements possibles.
- Délais d'information de l'employeur par le salarié (prise du congé, renouvellement, retour anticipé).
- Délai de demande et de réponse pour un fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel.

Référence : C. trav. art. L 3142-26

En dehors du congé de proche aidant, les négociateurs de l'entreprise n'ont en théorie pas besoin de se référer aux dispositions de la branche puisque leur compétence prioritaire les habilite à définir des mesures qui s'appliqueront au lieu et place de celles de la branche ayant le même objet. Pour autant, la connaissance de l'accord de branche peut être utile pour mener une négociation d'entreprise parfaitement éclairée (v. infra).





## La négociation d'entreprise en présence d'un accord de branche

### Négocier sur le congé de proche aidant au niveau de l'entreprise

Si les négociateurs de l'entreprise entendent se saisir du congé de proche aidant, ils devront respecter les règles légales d'articulation des deux niveaux qui donnent la primauté à l'accord de branche, sauf "garanties au moins équivalentes". Il s'agit alors pour eux de s'engager dans **une négociation de substitution** conduisant à l'adoption de mesures différentes de celles définies par la branche. Pour ce faire, ils devront avoir une connaissance fine du contenu de l'accord de branche afin de pouvoir apprécier le caractère au moins équivalent des garanties qu'ils souhaitent négocier.

Cette appréciation devra être menée "par ensemble de garanties se rapportant à la même matière", ce qui implique une comparaison globale des dispositions de la branche et de l'entreprise dédiées au congé de proche aidant. Il s'agira de comparer les dispositions prévues aux deux niveaux afin de déterminer si elles instaurent des garanties de même valeur, à savoir des garanties qui peuvent être différentes, mais sont aptes à atteindre le même résultat. Une mise en cause des garanties instaurées au niveau de la branche est dès lors possible si elle s'accompagne de mesures compensatoires.

**Les négociateurs de l'entreprise peuvent également opter pour une négociation de complément** visant à apporter les précisions nécessaires à la mise en œuvre des mesures définies au niveau de la branche ou à traiter de sujets qui n'ont pas été abordés au niveau de la branche. À titre d'exemple, dans l'hypothèse où l'accord de branche se serait limité à traiter de la mise en œuvre du congé légal, telle que définie par l'article L 3142-26 du Code du travail, les négociateurs de l'entreprise pourraient décider d'instaurer un droit au maintien de la rémunération pendant tout ou partie du congé ou encore d'allonger la liste légale des situations ouvrant droit à congé.

► **L'analyse de l'accord de branche devra se faire en veillant à :**

- **Bien distinguer les mesures de la branche des mesures légales :** il n'est pas rare que les négociateurs de la branche reproduisent dans leur accord les règles légales d'ordre public (C. trav. art. 3142-16 à L 3142-25-1). Ce rappel peut précéder l'adoption d'une mesure conventionnelle, comme l'identification de nouvelles situations ouvrant droit à congé ou un accompagnement plus complet du retour à l'emploi, mais il peut aussi ne s'accompagner d'aucun apport conventionnel.
- **S'assurer de la légalité des mesures de la branche qui doivent être conformes aux dispositions d'ordre public :** serait par exemple illicite une disposition fixant une condition d'ancienneté pour le bénéfice du congé ou excluant certains cas légaux de cessation anticipée du congé.

► **On préconisera également une formalisation dans l'accord du positionnement suivant une formule adaptée à l'objectif que les parties se sont fixé :**

→ **Pour une négociation de complément :** la formalisation peut se limiter à la rédaction d'une mention visant l'accord de branche pour marquer le lien entre les deux textes négociés. Elle pourra utilement trouver sa place dans le préambule.

### **Exemple de rédaction de la mention**

« Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord de branche du (date) relatif au congé de proche aidant (ou intitulé exact). Il entend apporter des compléments et les précisions nécessaires à la mise en œuvre des mesures définies au niveau de la branche. »

→ **Pour une négociation de substitution** : il conviendra, en plus du visa de l'accord de branche, de mentionner expressément l'application de la règle d'équivalence. La mention trouvera plus utilement sa place dans le corps des développements, par exemple dans une partie regroupant les dispositions relatives à l'application et au suivi de l'accord.

### Exemple de rédaction de la mention

« L'accord signé par les parties institue des garanties équivalentes de celles de l'accord de branche du (date) relatif à congé de proche aidant (ou intitulé exact). Ses dispositions prévalent sur celles de cet accord. »

## Négocier sur les autres congés spéciaux

La compétence prioritaire de l'entreprise permet aux négociateurs de l'entreprise de se saisir de tous les autres congés spéciaux en décidant de se référer ou non aux dispositions négociées au niveau de la branche. Mais si elle n'est pas nécessaire, la consultation des accords de branche, conclus sur les objets de négociation dont les acteurs de l'entreprise ont décidé de se saisir, peut permettre d'éclairer la négociation menée à ce niveau, en fournissant un cadre de référence à partir duquel les parties peuvent **négocier des mesures complémentaires ou alternatives**. En pareille hypothèse, l'analyse des textes conventionnels devra être menée en adoptant les mêmes précautions que celles indiquées ci-dessus.

→ **La négociation de mesures complémentaires** correspond à l'hypothèse d'une adhésion au cadre défini par la branche que les parties vont préciser afin de faciliter sa mise en œuvre au niveau de l'entreprise. Cette négociation peut également être l'occasion de traiter de sujets qui n'ont pas été abordés lors de la négociation de branche. Comme précédemment, le positionnement des acteurs de l'entreprise méritera d'être précisé dans l'accord par une mention dans le préambule.

### Exemple de rédaction de la mention

« Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord de branche du (date) relatif à (intitulé exact). Il entend apporter des compléments et les précisions nécessaires à la mise en œuvre des mesures définies au niveau de la branche. »

→ **La négociation de mesures alternatives** vise la situation d'une réponse conçue au niveau de la branche qui ne correspond pas aux besoins spécifiques de l'entreprise. En pareil cas, la négociation d'entreprise va donner naissance à des mesures qui prévaudront sur celles définies au niveau de la branche, sans qu'il soit nécessaire d'opérer une comparaison des contenus puisque la compétence de l'entreprise est prioritaire. Cette priorité pourra être utilement rappelée dans l'accord en privilégiant le corps des développements, en particulier les dispositions relatives à l'application et au suivi de l'accord que l'on trouve généralement à la fin de l'accord.

### Exemple de rédaction de la mention

« L'accord signé par les parties relève de la compétence prioritaire de l'entreprise. Ses dispositions prévalent sur celles de l'accord de branche du (date) relatif à (ou intitulé exact). »

Enfin, on signalera une dernière hypothèse qui peut appeler la rédaction d'une mention similaire à la précédente : celle d'un accord conclu au niveau de l'entreprise alors que des négociations sont en cours au niveau de la branche sur le même objet. La compétence prioritaire de l'entreprise doit conduire à considérer que l'accord qui viendrait à être conclu au niveau de la branche sera sans incidence. Le rappeler dans une disposition dédiée, placée au niveau des dispositions relatives à l'application et au suivi de l'accord, peut être opportun.

### Exemple de rédaction de la mention

« L'accord signé par les parties relève de la compétence prioritaire de l'entreprise. Ses dispositions prévalent sur celles de tout accord de branche qui viendrait à être conclu sur le même objet. »

# Contenu de la négociation

L'objectif de cette deuxième partie est de présenter des éléments de contenu pouvant être définis par les acteurs de l'entreprise pour les besoins de libération du temps les plus couramment exprimés par les salariés. Priorité a ainsi été donnée à la question de l'articulation de la vie personnelle et familiale et de la vie professionnelle, même si des objets de négociation relevant de la convenance personnelle ou de besoins liés à la vie professionnelle sont également envisagés.

Prolongeant les développements exposés dans la partie "Préalable à la négociation", le propos a été organisé en distinguant pour chaque sous-ensemble de besoins :

- la négociation d'adaptation qui renvoie au champ ouvert à la négociation collective dans le cadre des congés spéciaux légaux,
- la négociation d'amélioration qui vise les mesures conventionnelles plus favorables appelées à remplacer une mesure légale et les mesures de complément,
- la négociation de congés spéciaux d'entreprise qui se rapporte à des besoins qui ne sont pas couverts par des dispositifs légaux.

Les typologies et illustrations ne constituent cependant que des exemples et ne doivent pas être considérées comme exhaustives.

► Négociation sur la parentalité	30
► Négociation sur les événements familiaux et les difficultés de la vie	41
► Négociation sur la convenance personnelle	57
► Négociation sur le changement professionnel	64



## Négocier sur le congé parental d'éducation

### Négocier des dispositions conventionnelles plus favorables que les dispositions légales

Le régime légal du congé parental d'éducation figure aux articles L 1225-47 à L 1225-49 du Code du travail. Ces dispositions fixent les conditions d'ouverture du droit à congé, sa durée et ses modalités, le statut du salarié au cours du congé et les conditions du retour à l'emploi à l'issue du congé. D'ordre public social, les règles légales posées pour chaque élément du régime peuvent faire l'objet d'améliorations conventionnelles sous la forme d'un renforcement des droits reconnus au salarié.

Le tableau suivant donne pour les éléments principaux du régime légal des exemples de dispositions conventionnelles pouvant être négociées.

Exemples de dispositions conventionnelles plus favorables		
Éléments du régime	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles
<b>Condition d'ouverture du droit à congé</b>	Ancienneté minimale d'un an lors de la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer. <i>Référence : C. trav. art. L 1225-47</i>	Fixer une condition d'ancienneté inférieure à un an.
<b>Durée du congé</b>	Durée initiale d'un an au plus. 2 prolongations de droit, portées à 5 prolongations en cas de naissance ou d'adoption de 3 enfants. Terme maximal qui varie selon la situation : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Naissance d'un enfant : 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant.</li> <li>• Naissance de 2 enfants : entrée à l'école maternelle.</li> <li>• Naissance de 3 enfants ou adoption simultanée de 3 enfants : 6<sup>ème</sup> anniversaire des enfants</li> </ul>	Élever le nombre de prolongation de droit. Repousser les limites temporelles fixées. Prévoir d'autres causes de report des limites. Prévoir d'autres causes d'interruption de droit ou de fin anticipée du congé.

■ ■ ■ Exemples de dispositions conventionnelles plus favorables (suite)

Éléments du régime	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles
<p>(suite) Durée du congé</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adoption d'un enfant de moins de 3 ans : 3 ans après la date d'arrivée au foyer.</li> <li>• Adoption d'un enfant de 3 à 16 ans : 1 an après la date d'arrivée au foyer.</li> </ul> <p>Référence : C. trav. art. L 1225-48</p> <p>Report du terme d'un an en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant. Référence : C. trav. art. L 1225-49</p> <p>Interruption de droit du congé en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer. Référence : C. trav. art. L 1225-52</p> <p>Fin anticipée du congé pour suivre une action de formation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes constaté sur le poste. Référence : C. trav. art. L 1225-59</p>	
<p>Modalités du congé</p>	<p>Suspension du contrat de travail ou réduction de la durée travaillée avec un plancher à 16 heures hebdomadaires.</p> <p>Fixation de l'horaire de travail par l'employeur.</p> <p>Pas de modification de droit de la durée du travail initialement choisie. Références : C. trav. art. L 1225-47 et L 1225-51</p>	<p>Abaisser le plancher de la durée travaillée.</p> <p>Encadrer le pouvoir de fixation des horaires par l'employeur.</p> <p>Prévoir une modification de droit de la durée travaillée pendant la période d'activité à temps partiel et/ou à l'occasion des prolongations de celle-ci.</p>



■ ■ ■ Exemples de dispositions conventionnelles plus favorables (suite)

Éléments du régime	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles
<p><b>Formalités requises</b></p>	<p><b>Départ en congé</b> Information de l'employeur 1 mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption ou 2 mois avant le début du congé lorsqu'il ne fait pas immédiatement suite au congé de maternité ou d'adoption. <i>Référence : C. trav. art. L 1225-50</i></p> <p><b>Prolongation du congé</b> Information de l'employeur 1 mois avant le terme initialement prévu.</p> <p><b>Changement de modalité</b> Information de l'employeur 1 mois avant le terme initialement prévu. <i>Référence : C. trav. art. L 1225-51</i></p> <p><b>Interruption du congé</b> Information de l'employeur 1 mois avant la date de reprise. <i>Référence : C. trav. art. L 1225-51</i></p>	<p>Réduire la durée des délais de prévenance de l'employeur.</p>
<p><b>Statut du salarié au cours du congé</b></p>	<p>Pas de protection particulière de l'emploi. Congé non rémunéré. Prise en compte pour moitié du congé à temps complet pour la détermination des droits tirés de l'ancienneté. Pas de cumul avec une autre activité professionnelle à l'exception de celle d'assistant(e) maternel(le). Droit de suivre un bilan de compétence, période non rémunérée, bénéfice de la législation ATMP. <i>Références : C. trav. art. L 1225-53, L 1225-54, L 1225-56</i></p>	<p>Instituer une protection particulière de l'emploi (restriction du droit de licencier). Neutraliser les effets du congé ou du passage à temps partiel sur la rémunération du salarié pendant tout ou partie du congé. Prévoir des mesures incitatives à un partage du congé entre les deux parents en augmentant la contribution financière de l'employeur lorsque l'autre parent prend un congé d'une certaine durée ou en la diminuant lorsque l'autre parent n'en prend pas.</p>

■ ■ ■ Exemples de dispositions conventionnelles plus favorables (suite)

Éléments du régime	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles
<p>(suite) Statut du salarié au cours du congé</p>		<p>Prévoir la prise en compte intégrale du congé à temps complet pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et l'assimilation du congé à temps partiel à du temps de travail effectif pour la détermination desdits droits<sup>1</sup>.</p> <p>Assimiler le congé à temps complet à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.</p>
<p>Conditions du retour à l'emploi</p>	<p>Droit à réintégration dans son précédent emploi ou un emploi similaire.</p> <p>Droit à un entretien professionnel.</p> <p>Droit à une action de formation professionnelle en cas de changement de méthodes ou de techniques sur le poste</p> <p>Droit de suivre un bilan de compétence.</p> <p>Références : C. trav. art. L 1225-55, L 1225-57, L 1225-58, L 1225-59</p>	<p>Supprimer la souplesse de la réintégration dans un emploi similaire.</p> <p>Instituer une garantie d'évolution de la rémunération semblable à la garantie légale du congé de maternité.</p> <p>Prévoir un droit à une action de formation professionnelle au-delà de la seule hypothèse où un changement de méthodes ou de techniques est constaté sur le poste.</p>

<sup>1</sup> Cette dernière mesure figure dans le projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail des transports et de l'agriculture déposé au Sénat le 23 novembre 2022.

## Négocier des dispositions visant la mise en œuvre concrète du congé parental d'éducation ou du passage à temps partiel

Pour faciliter la mise en œuvre concrète sur le congé parental d'éducation, les parties peuvent négocier des mesures d'accompagnement visant à informer et sensibiliser les bénéficiaires ou à former les managers en charge de la mise en œuvre. Ces mesures peuvent inclure des indicateurs de suivi permettant de mesurer les résultats des actions d'accompagnement.

Exemples de mesures d'accompagnement	
Actions	Indicateurs de suivi
Élaborer un guide de la parentalité à destination des salariés présentant les dispositifs de soutien prévus par la loi, la branche et l'entreprise.	Nombre de salariés destinataires du guide.
Définir des mesures permettant le maintien d'un lien avec l'entreprise pendant le congé.	Nombre de salariés ayant bénéficié des mesures.
Mettre en place une procédure d'examen des demandes de changement du volume horaire ou de modification des horaires de travail du salarié lorsque ces changements nécessitent l'accord de l'employeur.	Nombre de salariés ayant bénéficié des mesures.
Sensibiliser et former les managers à la mise en œuvre du dispositif, en particulier à l'accompagnement du retour à l'emploi.	Nombre de managers formés.

# Négocier sur le temps partiel pour les besoins de sa vie personnelle

## Négocier des dispositions conventionnelles plus favorables que les dispositions légales

Le temps partiel pour les besoins de la vie personnelle est visé par l'article L 3123-2 du Code du travail qui prévoit la possibilité pour le salarié qui en fait la demande de bénéficier d'une réduction de la durée de son travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie personnelle, ce qui inclut tout besoin éducatif sans considération pour l'âge de l'enfant ou la période de son développement.

Ce dispositif légal contient quelques dispositions d'ordre public social qui peuvent faire l'objet d'améliorations sous la forme de dispositions plus favorables. Elles concernent pour l'essentiel les modalités de la réduction du temps de travail et les conditions de retour à l'emploi. Le tableau suivant donne, pour ces éléments, des exemples de dispositions conventionnelles pouvant être négociées.

Exemples de dispositions conventionnelles plus favorables		
Éléments du régime	Dispositions légales d'ordre public	Dispositions conventionnelles
<p><b>Modalités de la réduction du temps de travail</b></p>	<p>Réduction sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine.</p> <p>Durée du travail annuelle inférieure la limite légale de 1607 heures ou à la limite conventionnelle si elle est inférieure.</p> <p>Définition des périodes non travaillées par avenant au contrat de travail.</p> <p>Références : C. trav. art. L 3123-2, al. 1 et 3</p>	<p>Diversifier les modalités de la réduction du temps de travail en prévoyant par exemple une réduction horaire hebdomadaire ou mensuelle.</p> <p>Prévoir que la définition des périodes non travaillées relève du salarié ou limiter les possibilités de refus par l'employeur de l'organisation proposée.</p>

■ ■ ■ Exemples de dispositions conventionnelles plus favorables (suite)

Éléments du régime	Dispositions légales	Dispositions conventionnelles
<p><b>Conditions du retour à temps complet</b></p>	<p>Retour à temps complet d'un commun accord des parties.</p> <p>Priorité pour l'attribution d'un emploi à temps complet ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou d'un emploi équivalent.</p> <p>Références : C. trav. art. L 3123-2 et L 3123-3</p>	<p>Fixer une durée maximale et instituer un droit à une reprise du travail aux conditions initiales.</p> <p>Aménager la réversibilité du temps partiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ en identifiant des cas de réversibilité "de droit",</li> <li>→ en définissant la procédure à suivre pour demander un retour à temps complet,</li> <li>→ en prévoyant une obligation de motivation du refus,</li> <li>→ en limitant les motifs de refus ...</li> </ul>

## Négocier des adaptations du régime du temps partiel pour les besoins de la vie personnelle

Le législateur n'a pas défini tous les éléments du régime du temps partiel à la demande des salariés, dont le temps partiel pour les besoins de la vie personnelle est une déclinaison particulière. Il a renvoyé à la négociation collective d'entreprise la définition de certains d'entre eux. (C. trav. art. L 3123-17, al. 2 et L 3123-18)

Des règles supplétives ont également été édictées. Si ces dernières ont vocation à s'appliquer en l'absence de dispositions conventionnelles, elles peuvent éclairer la négociation des mesures conventionnelles.

Le tableau ci-dessous présente les éléments de régime concernés, les dispositions supplétives édictées et des exemples de dispositions alternatives pouvant être négociées.

Exemples de dispositions conventionnelles d'adaptation		
Éléments du régime	Dispositions légales supplétives	Dispositions conventionnelles alternatives
<p><b>Conditions et modalités d'accès</b></p>	<p>Demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception 6 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre.</p> <p>Réponse de l'employeur dans un délai de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception.</p> <p>Refus possible en l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.</p> <p>Références : C. trav. art. L 3123-26 et D 3123-3</p>	<p>Définir la procédure à suivre par les salariés pour faire part de leur demande.</p> <p>Définir le délai laissé à l'employeur pour apporter une réponse motivée.</p> <p>Définir les motifs de refus ou de report de la demande.</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3123-17</p>
<p><b>Conditions du retour à temps complet</b></p>	<p>Pas d'extension du domaine de la priorité d'emploi → application de la disposition d'ordre public → Priorité pour l'attribution d'un emploi à temps complet ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou d'un emploi équivalent.</p> <p>Référence : C. trav. art L 3123-3</p>	<p>Prévoir la possibilité pour l'employeur, dans le cadre de la priorité d'emploi, de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3123-18</p>

## Négocier un congé parental d'entreprise

### Identifier les besoins non saisis par le législateur

Le dispositif sur le congé parental d'éducation ouvre au salarié qui devient parent un cadre lui permettant de se libérer de tout ou partie de son temps professionnel pour prendre en charge les besoins éducatifs liés à la très petite enfance (hors certaines hypothèses d'adoption). Celui sur le temps partiel pour les besoins de la vie personnelle ne cible aucune période de développement de l'enfant, mais ne permet qu'une libération partielle du temps. Aucune réponse légale n'est dès lors apportée au besoin éducatif lié à la prise en charge de l'enfant scolarisé imposant une libération complète du temps.

### Négocier un congé parental d'entreprise

La satisfaction de ce besoin peut emprunter la voie de la négociation d'un congé parental d'entreprise dont toutes les modalités devront être définies par la négociation. Le tableau ci-dessous donne des exemples de contenu pouvant être définis pour les principaux éléments de régime d'un tel congé. Les marges de négociation sont en la matière très étendues puisque la thématique n'a pas été traitée par le législateur.

Exemples de dispositions conventionnelles	
Éléments de régime	Mesures à négocier
Conditions et modalités d'accès	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconnaître un droit à congé, le cas échéant, sous condition d'ancienneté.</li> <li>Prévoir une possibilité de congé d'un commun accord des parties.</li> <li>Définir la procédure à suivre pour faire valoir son droit ou formuler une demande.</li> <li>Fixer les conditions et modalités d'accès lorsque les deux parents sont salariés de l'entreprise.</li> <li>Encadrer, le cas échéant, les possibilités de report ou de refus.</li> </ul>

■ ■ ■ Exemples de dispositions conventionnelles (suite)

Éléments de régime	Mesures à négocier
Modalités du congé	<p>Définir la durée initiale du congé.</p> <p>Prévoir des possibilités de renouvellement et les modalités de mise en œuvre du renouvellement.</p> <p>Définir la durée maximale du congé.</p> <p>Prévoir des mesures incitatives à un partage du congé entre les parents lorsqu'ils sont tous deux salariés de l'entreprise en conditionnant le bénéfice de la durée maximale au fait que l'autre parent prenne un congé d'une certaine durée.</p>
Statut du salarié	<p>Prévoir le maintien de tout ou partie de la rémunération pendant tout ou partie de la durée du congé.</p> <p>Prévoir des mesures incitatives à un partage du congé entre les parents lorsqu'ils sont tous deux salariés de l'entreprise en augmentant la contribution financière de l'employeur lorsque l'autre parent prend un congé d'une certaine durée ou en la diminuant lorsque l'autre parent n'en prend pas.</p> <p>Prévoir la prise en compte intégrale du congé pour la détermination des droits liés à l'ancienneté/assimiler le congé à du temps de travail effectif.</p>
Issue du congé	<p>Instituer un droit à réintégration.</p> <p>Prévoir des actions de formation professionnelle "de droit" : bilan de compétences, formation à l'évolution de l'emploi ...</p> <p>Instituer une garantie d'évolution de la rémunération.</p>



# Négocier sur les évènements familiaux et les difficultés de la vie

Les évènements familiaux et les difficultés de la vie sont largement saisis par le législateur qui a donné naissance à de multiples dispositifs en ouvrant un champ plus ou moins étendu à la négociation.

Trois objets de négociation seront successivement envisagés en partant des dispositifs légaux élaborés en réponse à des évènements ou situations imposant que le salarié dispose de temps pour leur prise en charge :

- Les évènements familiaux qui visent des évènements heureux ou malheureux imposant une libération ponctuelle de temps ciblée sur l'évènement ;
- Les dons de jours de repos qui reposent sur l'idée de solidarité entre les salariés, voire de solidarité avec les salariés ;
- L'aide et la solidarité familiale qui s'inscrit dans le temps long et se singularise, s'agissant de l'accompagnement de la dépendance, par la place donnée à la négociation de branche (v. supra).

- ▶ Négocier sur les congés pour évènements familiaux
- ▶ Négocier sur les dons de jours de repos
- ▶ Négocier sur l'aide et la solidarité familiale

## Négocier sur les congés pour événements familiaux

### Identifier les besoins saisis par le législateur et les durées minimales impératives

Le dispositif légal relatif aux congés pour événements familiaux figure aux articles L 3142-1 à L 3142-5 du Code du travail. Dans ce cadre, les partenaires sociaux de l'entreprise sont invités à fixer la durée de chaque congé légal dans le respect de la durée minimale prescrite. Un préalable à la négociation consistera donc à bien identifier ces éléments. Le tableau ci-dessous synthétise les congés légaux et les durées prescrites a minima pour chacun d'eux. Ces durées minimales sont celles qui s'appliqueront en l'absence d'accord conclu au niveau de l'entreprise ou, à défaut, de la branche (v. infra).



Motif visé	Durée minimale
<p>Accueil d'un enfant</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3142-1, 3°</p>	<p>3 jours</p>
<p>Annonce d'un handicap, d'une maladie chronique ou d'un cancer chez un enfant</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3142-1, 5°</p>	<p>2 jours</p>
<p>Deuil d'un enfant</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3142-1-1</p>	<p>8 jours</p>
<p>Décès d'un enfant, d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, du conjoint, concubin, partenaire, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3142-1, 4°</p>	<p>5 ou 7 jours (enfant, personne à charge de moins de 25 ans)</p> <p>3 jours (autres cas)</p>
<p>Mariage / conclusion d'un Pacs par le salarié</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3142-1, 1°</p>	<p>4 jours</p>
<p>Mariage d'un enfant</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3142-1, 2°</p>	<p>1 jour</p>

## Consulter la convention ou l'accord de branche conclu sur le même objet

Les congés pour événements familiaux peuvent faire l'objet d'une adaptation au niveau de la branche. La convention ou l'accord conclu à ce niveau ne s'appliquera dans les entreprises de la branche relevant de son champ d'application que si ces dernières n'ont pas négocié de dispositions propres sans qu'il soit nécessaire de constater leur caractère plus favorable ou l'équivalence des garanties accordées. Connaître les dispositions négociées par la branche peut toutefois permettre d'éclairer la négociation d'entreprise en fournissant une photographie du modèle conventionnel applicable si la négociation d'entreprise n'aboutit pas.

## Négocier des adaptations ou des améliorations conventionnelles

Aux termes de l'article L 3142-4 du Code du travail, une convention ou un accord collectif détermine la durée de chacun des congés identifiés par le législateur. Cette durée doit être fixée en respectant la durée minimale légale qui est d'ordre public. Les partenaires sociaux de l'entreprise ne peuvent dès lors qu'allonger les durées minimales mentionnées dans le tableau reproduit ci-dessus.

Les partenaires sociaux de l'entreprise peuvent également apporter des améliorations ou des compléments au régime légal d'ordre public. Ces mesures se rapporteront pour l'essentiel à la mise en œuvre du congé. Ainsi, est-il possible de :

- Préciser la période au cours de laquelle le congé doit être pris / allonger la période légalement définie au cours de laquelle le congé de deuil peut être pris (>1 an) ;
- Régler l'hypothèse de la survenance du fait générateur au cours d'une période d'inactivité ;
- Définir les modalités d'information de l'employeur...

## Négocier des congés d'entreprise pour événements familiaux

Au-delà des adaptations conventionnelles du dispositif légal, les partenaires sociaux de l'entreprise peuvent donner naissance à des congés d'entreprise pour événements familiaux en se préoccupant de situations non saisies par le législateur.

Les extraits d'accords ci-après reproduits fournissent quelques exemples d'innovations conventionnelles.

## Exemple 1 : Le congé menstruel

### Accord d'entreprise Association Projet BOB/La Bobine, 13 septembre 2022

#### ► Article 2 | Octroi d'un jour supplémentaire de congé par mois pour le personnel menstrué

« À compter du 13/09/2022 il sera attribué à l'ensemble du personnel souffrant de menstruations douloureuses un jour de congé supplémentaire par mois afin de leur permettre de faire face plus facilement aux contraintes qu'il rencontre durant les périodes de menstruation.

Ces jours de congés supplémentaires ne peuvent excéder 12 par an (1 par mois travaillé), mais plusieurs de ces jours peuvent être pris sur le même mois.

Il est expressément convenu que ce jour de congé supplémentaire est facultatif et qu'il devra être posé sur le temps de travail effectif.

Il pourra être posé le jour même du congé.

Il ne pourra pas être posé sur une période de congés payés classique.

Le jour de congé supplémentaire éventuellement pris sera rémunéré comme un congé payé classique. »

#### ► Article 3 | Possibilité de télétravail

« L'ensemble du personnel souffrant de menstruations douloureuses a le choix de demander un jour de télétravail à la place du jour de congé supplémentaire, si ses missions et l'équipement de travail mis à sa disposition les lui permettent, et si cette demande se fait avec son choix éclairé.

Dans ce cas, le temps de travail déclaré ne change pas du décompte d'heures habituel. »

### Accord d'entreprise Association React, 1<sup>er</sup> février 2021

#### ► Article 2.5 | Congé menstruel

« Un congé menstruel est une période pendant laquelle une personne qui souffre de règles douloureuses peut prendre **un jour de congé payé par mois**. Un.e salarié.e ayant ses règles peut bénéficier de ce jour de congé menstruel sur demande le jour même. La.le salarié.e concerné.e en fera part à son.sa N+1. La rémunération du congé menstruel n'est pas soumise à la délivrance d'un certificat médical. le congé menstruel est non cumulable au-delà du mois et non sauvegardable dans le temps. il n'est pas pris en compte dans le calcul du solde tout compte lors du dernier mois travaillé. »

■ ■ ■ Exemple 1 : Le congé menstruel (suite)

**Accord d'entreprise La Collective, 13 décembre 2021**

► **Article 2 | Objet de l'accord : octroi d'un jour supplémentaire de congé par mois pour le personnel de sexe féminin :**

« **À compter du 01/01/2022** il sera attribué à l'ensemble du personnel féminin un jour de congé supplémentaire par mois afin de leur permettre de faire face plus facilement aux contraintes qu'elles rencontrent durant les périodes de menstruation.

Il est expressément convenu que ce jour de congé supplémentaire est facultatif et qu'il devra être posé sur le temps de travail effectif.

Il pourra être posé le jour même du congé.

Il ne pourra pas être posé sur une période de congés payés classique.

Afin de garantir une confidentialité dans la prise de ce congé, les salariées devront avertir par mail le Directeur Administratif de l'entreprise qui, naturellement, s'engage à prendre toutes précautions conformes aux usages et à l'état de l'art dans le cadre de ses attributions afin de protéger la confidentialité des informations données par les salariées.

Le jour de congé supplémentaire éventuellement pris sera rémunéré comme un congé payé classique. »

## Exemple 2 : Le congé pour déménagement

### Accord d'entreprise Maison de retraite Beaulieu, 19 novembre 2020

« Les parties conviennent que les salariés pourront bénéficier, sans réduction de salaire et sans condition d'ancienneté, d'une autorisation d'absence d'une journée, en cas de déménagement.

Ce congé supplémentaire, assimilé à un jour de travail effectif, ne vient pas en déduction des congés annuels, à condition qu'il soit pris au moment de l'événement et qu'un justificatif soit fourni à l'employeur.

Toutefois, avec l'accord de l'employeur ou de son représentant, il pourra être pris dans la quinzaine où se situe la date du changement d'adresse. »

### Accord d'entreprise AMER, 4 mai 2021

« Il est autorisé une journée de "congé déménagement" tous les trois ans par salarié. Cette journée d'absence est rémunérée et permet au salarié de pouvoir s'absenter dans le cadre d'un déménagement personnel.

Le salarié doit communiquer un justificatif d'absence pour pouvoir bénéficier du "congé déménagement". Ce congé pourra être pris dans les 15 jours autour du jour effectif de déménagement. (...)

Pour pouvoir bénéficier du "congé déménagement", le salarié doit formuler une demande d'absence par le biais du formulaire "demande d'absence" et joindre le justificatif associé.

Afin que la demande d'absence puisse être acceptée par son supérieur hiérarchique, il est nécessaire que le justificatif soit transmis avant le départ du salarié en congé. Comme tout autre demande de congé, le salarié peut se voir refuser la demande d'absence pour nécessité de service. Dans ce cas, la direction devra proposer une autre date permettant au salarié de se voir attribué le congé dans les conditions citées précédemment. »

## Exemple 3 : Le congé pour rentrée scolaire

### Accord d'entreprise Orfèverie Christofle, 12 novembre 2019

#### ► Article 4-6

« Le congé pour rentrée scolaire accordé au salarié sera de 2 heures. Spécifiquement pour le personnel de production, il sera de 3 heures avec une prise de poste au plus tard à 10h00.

- pour la première rentrée de son enfant en maternelle,
- pour la première rentrée de son enfant en primaire,
- pour la première rentrée de son enfant au collège.

Pour toutes les rentrées scolaires autres que celles énoncées ci-dessus, le congé de rentrée scolaire sera accordé au salarié pour les enfants âgés de 4 à 12 ans, à hauteur d'une heure. »

## Exemple 4 : L'autorisation d'absence pour imprévu familial

### Accord d'entreprise, Casino de Mandelieu, 20 décembre 2018

#### ► Article 4-4

« Afin de permettre aux femmes et aux hommes de faire face à certains imprévus de la vie quotidienne liés à leur(s) enfant(s), l'entreprise s'engage à répondre favorablement à des demandes ponctuelles de départ avant l'heure normale de fin de journée de travail (1 à 2 heures maximum) et à privilégier les demandes de récupération en temps pour compenser l'absence ainsi accordée.

Ce dispositif doit, bien entendu, correspondre à des demandes qualifiées d'exceptionnelles et se faire dans le respect du fonctionnement de l'entreprise.

En aucun cas, cette facilité ne peut aboutir à la mise en place d'un mode de fonctionnement récurrent. »



Quelle que soit l'événement visé, la mise en place d'un congé d'entreprise supposera que tous les éléments de régime dudit congé soient définis. Le tableau ci-dessous récence ces éléments de régime et donne des exemples de mesures pouvant être négociées.

Exemples de dispositions conventionnelles	
Objets de négociation	Mesures à négocier
Ouverture du droit à congé	Reconnaître un droit à congé, le cas échéant, sous condition d'ancienneté. Identifier la situation ouvrant droit au congé.
Durée du congé	Fixer la durée du congé institué.
Mise en œuvre du congé	Préciser la période au cours de laquelle le congé doit être pris. Régler l'hypothèse de la survenance du fait générateur au cours d'une période d'inactivité. Définir les modalités d'information de l'employeur.
Statut du salarié	Prévoir le maintien de la rémunération au cours du congé. Assimiler le congé à du temps de travail effectif.

## Négocier sur les dons de jours de repos

### Identifier les cadres légaux et les objets possibles de négociation

Le don de jours de repos est une technique de libération du temps reposant sur la solidarité “entre” salariés. Elle a été mobilisée dans le cadre de **quatre dispositifs légaux** qui se sont attachés à définir les bénéficiaires potentiels en partant de besoins précisément identifiés. Sont possiblement concernés :

- Les salariés **assumant la charge d’un enfant gravement malade ou ayant perdu un enfant ou une personne à leur charge effective et permanente de moins de 25 ans** ; (C. trav. art. L 1225-65-1 et s)
- Les salariés **aidant un proche atteint d’une perte d’autonomie ou présentant un handicap** ; (C. trav. art. L 3142-25-1)
- Les salariés **ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle militaire** ; (C. trav. art. L 3142-94-1)
- Les salarié **sapeur-pompiers volontaires**. (C. trav. art. L 723-12-1 et s. C. sécu. int.)

Si les dispositifs légaux n’ont pas explicitement ouvert de champ à la négociation collective d’entreprise, **les partenaires sociaux peuvent s’en saisir suivant deux objectifs différents** :

- Combler les silences de la loi en négociant des **mesures de mise en œuvre des dispositifs légaux** ;
- Couvrir d’autres besoins en négociant des **dispositifs d’entreprise faisant appel à la technique du don de jours de repos**.

## Négocier des mesures conventionnelles

Quel que soit l'objectif poursuivi, la négociation de mesures conventionnelles supposera de partir des dispositifs légaux pour les compléter ou les prolonger.

Le tableau ci-après donne des exemples de mesures pouvant être négociées.

Exemples de dispositions conventionnelles	
Objets de négociation	Mesures pouvant être négociées
Bénéficiaires	Instituer de nouveaux bénéficiaires, ce qui passe par l'identification de besoins non couverts. Poser une condition d'ouverture tirée du solde préalable de certains congés.
Jours cessibles	Préciser la nature des jours cessibles et les limites du don au-delà de la limite légale excluant le don des 4 premières semaines de congés payés.
Donateurs	Prévoir un abondement par l'employeur suivant l'idée d'une solidarité "avec" les salariés.
Valeur des jours cédés	Proratiser en fonction des rémunérations respectives du bénéficiaire et du donateur ou prévoir un don "un pour un".
Formalités à remplir	Préciser la procédure à suivre pour un don et les modalités de la demande du bénéficiaire.
Périodicité du don	Instituer un fond de solidarité permettant des dons tout au long de l'année.

## Négocier sur l'aide et la solidarité familiale

### Négocier sur l'accompagnement de la dépendance

#### Point de vigilance : la place centrale donnée à la branche

En vertu de l'article L 3142-26 du Code du travail, la négociation sur le congé de proche aidant relève prioritairement de la branche. Il en résulte que les dispositions visant à mettre en œuvre ce congé adoptées au niveau de la branche doivent être connues des négociateurs de l'entreprise s'ils entendent se saisir à leur tour de cet objet dans le cadre de la possibilité qui leur est offerte de négocier des "garanties au moins équivalentes". À ce jour, près de 181 branches se sont dotées de dispositions relatives au congé de proche aidant.

Les besoins de libération du temps liés à l'accompagnement de la dépendance ont été pris en compte par le législateur qui a donné naissance au dispositif dit du **congé de proche aidant** des articles L 3142-16 à L 3142-27 du Code du travail. Il se compose de dispositions d'ordre public social pouvant être conventionnellement améliorées (négociation d'amélioration) et de dispositions déléguant aux partenaires sociaux de la branche ou de l'entreprise la définition de la règle (négociation d'adaptation). Ces dispositions devront être connues des négociateurs afin qu'ils puissent déterminer leurs possibilités d'action selon la clé suivante :

- **Pour les objets concernés par une négociation d'adaptation** : la connaissance de la loi supplétive pourra fournir aux négociateurs une base de négociation en les éclairant sur la règle qui serait applicable si les négociations venaient à échouer ;
- **Pour les objets concernés par une négociation d'amélioration** : la connaissance de la loi impérative permettra aux négociateurs d'identifier le plancher de protection à respecter et envisager les mesures nécessairement plus favorables qu'ils peuvent élaborer.

Le tableau ci-après donne à voir les possibilités d'action dans le cadre des deux types de négociation suivant l'objet de négociation. Les références textuelles permettent de retrouver les règles légales supplétives ou impératives.

Objets de négociation	Négociation d'adaptation	Négociation d'amélioration
<p>Ouverture du droit à congé</p>		<p>Prévoir de nouvelles situations ouvrant droit à congé.</p> <p>Assouplir les conditions de justification des situations visées par la loi.</p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-16 et L 3142-17, D 3142-7 et D 3142-8</p>
<p>Durée du congé</p>	<p>Fixer la durée maximale du congé (à défaut = 3 mois).</p> <p>Fixer le nombre de renouvellements possibles (à défaut = renouvellement jusqu'à ce que soit atteinte la durée maximale légale d'un an sur l'ensemble de la carrière).</p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-26 et L 3142-27</p>	<p>Allonger la durée maximale d'un an sur l'ensemble de la carrière prévue par la loi.</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3142-19, al. 2</p>
<p>Mise en œuvre du congé</p>	<p>Fixer la forme et les délais à respecter pour l'information de l'employeur lors de la prise du congé, son renouvellement et un retour anticipé (à défaut = forme et délais prévus par décret).</p> <p>Fixer les délais de demande et de réponse pour un fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel (à défaut = forme et délais prévus par décret).</p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-26, L 3142-27 et D 3142-11 à D 3142-13</p>	<p>Identifier de nouvelles situations ouvrant droit à un départ en congé ou un renouvellement du congé sans délai.</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3142-19, al. 3</p>



Objets de négociation	Négociation d'adaptation	Négociation d'amélioration
<p><b>Modalités du congé</b></p>		<p>Assouplir le régime légal du fractionnement ou de la transformation en temps partiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ En reconnaissant un fractionnement ou une transformation en temps partiel de droit et non d'un commun accord des parties.</li> <li>→ En réduisant le délai d'information de l'employeur pour le fractionnement.</li> <li>→ En identifiant de nouvelles situations ouvrant droit à un fractionnement ou une transformation en temps partiel "sans délai".</li> </ul> <p>Références : C. trav. art. L 3142-20 et D 3142-9</p>
<p><b>Statut du salarié</b></p>		<p>Prévoir un maintien de la rémunération pour tout ou partie du congé.</p> <p>Assimiler le congé à une période de travail effectif.</p> <p>Prévoir des mesures permettant un maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé.</p>
<p><b>Issue du congé</b></p>		<p>Identifier de nouvelles situations ouvrant droit à un retour anticipé.</p> <p>Prévoir des mesures d'accompagnement du retour à l'emploi au-delà du droit à un entretien professionnel prévu par la loi.</p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-19, al. 4 et L 3142-23</p>

## Négocier sur l'accompagnement de la fin de vie

L'accompagnement de la fin de vie est une situation saisie par le législateur dans le cadre du **congé de solidarité familiale** régi par les articles L 3142-6 à L 3142-15 du Code du travail. Comme pour le congé de proche aidant, un double champ est laissé à la négociation collective avec la possibilité laissée aux partenaires sociaux de définir certaines règles (négociation d'adaptation) et/ou d'améliorer le dispositif légal en adoptant des mesures plus favorables aux salariés (négociation d'amélioration). La branche n'est en revanche pas dotée d'une compétence prioritaire pour ce congé, de sorte que ce sont les règles définies au niveau de l'entreprise qui seront appliquées en cas de concours avec des règles définies au niveau de la branche à laquelle elle appartient.

La connaissance des dispositions légales est un préalable pour ce congé comme pour le précédent avec les mêmes finalités :

- **éclairer la négociation d'adaptation** en fournissant une base de négociation
- **permettre une négociation d'amélioration** en identifiant le plancher légal de protection.

Le tableau ci-après donne des exemples de mesures pouvant être définies pour chacune des négociations.

Objets de négociation	Négociation d'adaptation	Négociation d'amélioration
Ouverture du droit à congé		Prévoir de nouvelles situations ouvrant droit à congé en élargissant le cercle des proches. Référence : C. trav. art. L 3142-6
Durée du congé	Fixer la durée maximale du congé (à défaut = 3 mois). Fixer le nombre de renouvellements possibles (à défaut = un renouvellement). Références : C. trav. art. L 3142-14 et L 3142-15	



Objets de négociation	Négociation d'adaptation	Négociation d'amélioration
<p><b>Mise en œuvre du congé</b></p>	<p>Fixer la forme et les délais d'information de l'employeur sur la prise du congé, sa durée prévisible, son renouvellement et la durée du préavis en cas de retour du salarié avant le terme prévu du congé (à défaut = 15 jours, par tout moyen conférant date certaine).</p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-14, L 3142-15, D 3142-5 et D 3142-6</p>	<p>Assouplir les conditions permettant un départ en congé ou un renouvellement du congé sans délai.</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3142-7, al. 2</p>
<p><b>Modalités du congé</b></p>	<p>Définir les conditions de mise en œuvre du fractionnement du congé sous réserve du respect de la période minimale légale de fractionnement d'une journée.</p> <p>Définir les conditions de mise en œuvre de la transformation du congé en période d'activité à temps partiel.</p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-14 et D 3142-2</p>	<p>Assouplir le régime légal du fractionnement ou de la transformation en temps partiel :</p> <p>→ En reconnaissant un fractionnement ou une transformation en temps partiel de droit et non d'un commun accord des parties.</p> <p>→ En réduisant la période minimale de fractionnement à une demi-journée.</p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-8 et D 3142-2</p>
<p><b>Statut du salarié</b></p>	<p>Définir des mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé.</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3142-14</p>	<p>Prévoir un maintien de la rémunération pour tout ou partie du congé.</p> <p>Assimiler le congé à une période de travail effectif.</p>
<p><b>Issue du congé</b></p>	<p>Définir des mesures d'accompagnement du retour à l'emploi.</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3142-14</p>	<p>Réduire le délai de 3 jours prévu légalement pour l'information de l'employeur sur la date de retour lorsqu'elle ne correspond pas à la date initialement prévue.</p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-7, al. 3 et D 3142-3</p>



# Négocier sur la convenance personnelle

La convenance personnelle recouvre tous les besoins de libération du temps que le salarié n'est pas tenu de formuler. Il s'agit de lui ouvrir une possibilité de se soustraire temporairement à sa vie professionnelle sans considération pour la situation ou l'événement à l'origine du besoin de temps libre.

Deux objets de négociation seront successivement envisagés :

- Le congé sabbatique suivant une logique d'adaptation ou d'amélioration du dispositif légal.
- Le congé "de respiration" suivant une logique d'innovation par l'élaboration d'un dispositif d'entreprise (ou de groupe) répondant à un besoin identifié à ce niveau.

► Négocier sur le congé sabbatique

► Négocier un congé "de respiration"



## Négocier sur le congé sabbatique

### Identifier le cadre légal et les possibilités de négociation

Le congé sabbatique est un dispositif légal qui permet au salarié de se dégager temporairement de sa vie professionnelle sans avoir à justifier d'une situation particulière. C'est un dispositif reposant intégralement sur la convenance personnelle. Il est régi par les articles L 3142-28 à L 3142-35 du Code du travail.

Comme pour tous les congés de la partie "Autres congés" du Code, le cadrage légal se compose de dispositions d'ordre public que les partenaires sociaux de l'entreprise peuvent améliorer et de dispositions leur déléguant la compétence de fixer la règle par priorité à celle définie, à titre supplétif, par le législateur. Connaître ces règles permet d'identifier les possibilités de négociation suivant les mêmes finalités que celles exposées précédemment, à savoir fournir une base de négociation pour la définition des règles couvertes par la délégation légale de compétence (**négociation d'adaptation**) et permettre l'identification du régime plancher pouvant être conventionnellement amélioré (**négociation d'amélioration**).

### Négocier des règles conventionnelles adaptées à l'entreprise

Les éléments de régime concernés sont énumérés aux articles L 3142-32 et L 3142-33 du Code du travail. Le tableau ci-après présente pour chaque élément de régime, les mesures à négocier et la règle légale applicable en cas d'échec des négociations. Cette dernière peut donc être utilement appréhendée comme une base de négociation.

Exemples de dispositions conventionnelles d'adaptation		
Éléments du régime	Mesure à négocier	Règle légale supplétive (base de négociation)
<b>Condition d'ancienneté</b>	Fixer la durée d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe requise pour l'ouverture du droit à congé. Références : C. trav. art. L 3142-32, 2°	36 mois consécutifs ou non. Référence : C. trav. art. L 3142-34

■ ■ ■ Exemples de dispositions conventionnelles d'adaptation (suite)

Éléments du régime	Mesure à négocier	Règle légale supplétive (base de négociation)
<b>Limitation des congés successifs</b>	Fixer la durée de la période au cours de laquelle le salarié ne doit pas avoir bénéficié d'un autre congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un projet de transition professionnelle d'une durée d'au moins 6 mois. Référence : C. trav. art. L 3142-32, 2°	6 années. Référence : C. trav. art. L 3142-34
<b>Durées minimale et maximale du congé</b>	Fixer la durée minimale et maximale du congé. Référence : C. trav. art. L 3142-32, 1°	Durée minimale de 6 mois et durée maximale de 11 mois.
<b>Nombre de renouvellements autorisés</b>	Fixer un nombre maximum de renouvellement. Référence : C. trav. art. L 3142-32, 1°	Aucune limite fixée. Référence : C. trav. art. L 3142-34
<b>Formalités requises</b>	Déterminer les modalités de la demande : forme et délai. Référence : C. trav. art. L 3142-32, 5°	Information par tout moyen conférant une date certaine au moins 3 mois à l'avance. Références : C. trav. art. L 3142-34 et D 3142-19
<b>Report par l'employeur</b>	Fixer le seuil de salariés absents simultanément justifiant le report. Fixer le nombre de jours d'absence au titre d'un congé sabbatique justifiant le report. Fixer le pourcentage des salariés absents simultanément au titre d'un congé pour création d'entreprise ou exercice de responsabilité de direction dans une entreprise et d'un congé sabbatique. Référence : C. trav. art. L 3142-32, 4°	1,5% de l'effectif.  Dépassement de 1,5% du nombre de jours travaillés dans les 12 mois précédent le départ en congé.  Plus de 2% de l'effectif de l'entreprise. Références : C. trav. art. L 3142-34, D 3142-20 et D 3142-21
<b>Capitalisation de jours de congés payés</b>	Fixer les modalités de la capitalisation. Référence : C. trav. art. L 3142-33	Capitalisation sur 6 années de la 5 <sup>ème</sup> semaine de congés payés. Référence : C. trav. art. L 3142-35

## Négocier des améliorations du régime légal d'ordre public

Le dispositif légal contient des dispositions d'ordre public social qui peuvent faire l'objet d'améliorations conventionnelles sous la forme de dispositions plus favorables. Le tableau ci-après donne pour ces éléments des exemples de dispositions conventionnelles pouvant être négociées.

Exemples de dispositions conventionnelles plus favorables		
Éléments du régime	Dispositions légales d'ordre public	Dispositions conventionnelles
<b>Condition d'ancienneté de l'activité professionnelle</b>	6 années d'activité professionnelle requise. Référence : C. trav. art. L 3142-28, al. 2	Réduire la durée d'ancienneté de 6 ans.
<b>Formalités requises</b>	Réponse dans les 30 jours de la présentation de la demande. Référence : C. trav. art. L 3142-30	Limiter le délai de réponse de l'employeur.
<b>Refus de l'employeur</b>	Possibilité de refus dans les entreprises de moins de 300 salariés si conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Référence : C. trav. art. L 3142-29, al 2	Supprimer la possibilité de refus.
<b>Report par l'employeur</b>	Report possible dans une limite de 6 ou de 9 mois selon la taille de l'entreprise (moins de 300 salariés/300 salariés et plus). Références : C. trav. art. L 3142-29, al. 1 et 2	Réduire la durée maximale de report.

■ ■ ■ Exemples de dispositions conventionnelles plus favorables (suite)

Éléments du régime	Dispositions légales d'ordre public	Dispositions conventionnelles
<b>Statut du salarié</b>	Suspension du contrat de travail. Référence : C. trav. art. L 3142-28, al.1	Prévoir une période de congé rémunéré par l'entreprise en tout ou partie.  Prévoir la prise en compte de la durée du congé au titre de l'acquisition de l'ancienneté.  Prévoir des mesures permettant le maintien d'un lien avec l'entreprise.
<b>Issue du congé</b>	Droit à réintégration dans son emploi ou un emploi similaire. Droit à un entretien professionnel. Pas de retour anticipé possible. Référence : C. trav. art. L 3142-31	Prévoir des cas de reprise anticipée "de droit" et les modalités de l'information de l'employeur.  Prévoir des actions d'accompagnement du retour à l'emploi plus complètes que l'entretien professionnel.

## Négocier un congé “de respiration”

### Négocier un dispositif propre à une entreprise (ou un groupe)

Les partenaires sociaux de l'entreprise (ou du groupe) peuvent également se détacher de la référence aux congés spéciaux légaux et s'engager dans la voie d'une négociation innovante visant à donner naissance à un dispositif conventionnel répondant aux besoins des salariés et à la politique sociale de l'entreprise ou du groupe. En pareille hypothèse, le contenu du dispositif (qui conduit à conférer aux salariés des droits à congé qui s'ajoutent aux droits qui leur sont légalement reconnus) peut être librement défini sous réserve du respect des principes fondamentaux du droit du travail (égalité de traitement et non-discrimination, protection des droits des personnes et des libertés individuelles et collectives...).

**Un exemple peut être tiré de l'accord intergénérationnel 2022-2024 signé dans le Groupe Orange le 17 décembre 2021**, en particulier de son article 6 qui met en place un congé dit “de respiration”. Ce dispositif, en expérimentation pour 24 mois, s'adresse à tout salarié ou fonctionnaire en milieu de carrière désireux de “faire une pause dans leur vie chez Orange”, “de prendre une respiration, une coupure avec son environnement professionnel pour s'enrichir et mieux revenir”. Négocié dans le cadre de la négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, (C. trav. art. L 2242-2) il instaure un congé “sur projet”, en ce sens qu'il cible des activités éligibles au titre de “la respiration”. Les caractéristiques de ce dispositif sont synthétisées dans la fiche ci-après reproduite.

#### Congé “de respiration”, Groupe Orange

**Cadre de la négociation** → Négociation périodique obligatoire sur la GEPC (entreprise ou groupe d'entreprises d'au moins 300 salariés).

**Cadre de la mesure** → Accord sur l'intergénérationnel signé au sein du groupe Orange pour la France le 17 décembre 2021.

**Dispositif expérimental** → Application pendant 24 mois suivant un objectif annuel de 250 congés accordés (125 cadres/125 non-cadres).

**Bénéficiaires** → Tout salarié ou fonctionnaire ayant 10 d'ancienneté dans le groupe et 1 an sur son poste, non éligible au dispositif conventionnel TPS (temps partiel sénior) ou à la retraite dans les 12 mois qui suivent.

■ ■ ■ **Congé “de respiration”, Groupe Orange (suite)**

**Finalité du congé** → Se consacrer temporairement à une autre activité ciblée par l'accord.

**Activités ciblées :**

- Suivre un cycle universitaire ou formation sans rapport direct avec leur activité professionnelle ;
- Poursuivre une action humanitaire ou sociale dans le cadre des associations et des partenariats de la Fondation Orange, des domaines de la RSE, de la diversité et de l'environnement du Groupe Orange ;
- Bénéficier d'une mise à disposition dans des écoles, universités pour enseigner ou instituts de recherche pour participer à un projet ;
- Bénéficier d'une mise à la disposition de Start Up, PME afin d'accélérer son développement, ses projets et de favoriser le partage de compétences.

**Durée du congé** → 3 mois minimum à 12 mois maximum.

**Mise en œuvre par accord avec la direction** → Avenant, convention bipartite ou convention tripartite si mise à disposition.

**Participation financière de l'entreprise** → Maintien de 70 à 100% de la rémunération selon les cas.

- Rémunération à 100% : si le projet de formation est validé par l'entreprise, s'inscrit dans un parcours décidé avec prochain poste déterminé et que le salarié s'engage à rester dans l'entreprise ; ou dans le cadre d'une mise à disposition dans une Start Up ou une autre entreprise, dès lors qu'elle est refacturée partiellement ou intégralement à l'entreprise accueillante.
- Rémunération à hauteur de 70% : pour les autres cas. La rémunération peut être complétée jusqu'à 100% par des jours du Compte Épargne Temps (CET) dès lors que le bénéficiaire du congé en est titulaire, dans la limite de ses jours épargnés.

**Maintien du lien avec l'entreprise** → Dispositif de suivi RH pendant l'absence.

**Issue du congé** → Réemploi garanti sur le poste si absence inférieure à 4 mois ; sur un poste de niveau équivalent dans les autres cas.

# Négocier sur le changement professionnel

L'accompagnement du désir de changement professionnel d'un salarié peut également être un objectif poursuivi par les partenaires sociaux de l'entreprise. À ce titre, ils pourront utilement se référer à deux dispositifs légaux à adapter et/ou améliorer :

- Le congé et la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise des articles L 3142-105 et s. du Code du travail, lorsque le changement envisagé concerne l'entreprenariat.
- La période de mobilité volontaire sécurisée des articles L 1222-12 et s. du même Code, lorsque le projet est d'exercer une activité professionnelle pour le compte d'une autre entreprise.

Ces deux objets de négociation seront successivement envisagés.

- ▶ Négocier sur l'accès à l'entreprenariat
- ▶ Négocier sur la mobilité volontaire sécurisée





## Négocier sur l'accès à l'entrepreneuriat

### Identifier le cadre légal et les possibilités de négociation

Le congé et la période de temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise est un congé spécial légal régi par les articles L 3142-105 à L 3142-124 du Code du travail. À l'instar des autres congés de cette partie du Code, le cadrage légal peut être divisé en deux ensembles que les partenaires sociaux devront connaître afin de pouvoir mener des négociations éclairées :

- Les dispositions d'ordre public qu'il est possible d'améliorer conventionnellement en négociant des mesures plus favorables → **négociation d'amélioration**.
- Les dispositions déléguant aux partenaires sociaux la compétence de fixer la règle par priorité à celle définie, à titre supplétif, par le législateur → **négociation d'adaptation**.

### Négocier des règles conventionnelles adaptées à l'entreprise

Les éléments de régime concernés sont énumérés aux articles L 3142-117 et L 3142-118 du Code du travail. Le tableau suivant présente pour chaque élément de régime, les mesures à négocier et la règle légale applicable en cas d'échec des négociations suivant l'idée que cette dernière peut constituer une base de négociation.

Exemples de dispositions conventionnelles d'adaptation		
Éléments du régime	Mesures à négocier	Règle légale supplétive
<b>Condition d'ancienneté</b>	Fixer la condition d'ancienneté requise pour l'ouverture du droit à congé. Référence : C. trav. art. L 3142-117, 3°	24 mois consécutifs ou non dans l'entreprise. Référence : C. trav. art. L 3142-119, 2°
<b>Durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel</b>	Fixer la durée maximale du congé ou de la période à temps partiel. Référence : C. trav. art. L 3142-117, 1°	Durée maximale d'un an. Référence : C. trav. art. L 3142-119, 1°

■ ■ ■ Exemples de dispositions conventionnelles d'adaptation (suite)

Éléments du régime	Mesures à négocier	Règle légale supplétive
<p><b>Nombre de renouvellements autorisés</b></p>	<p>Fixer le nombre de renouvellements possibles de ce congé ou de cette période.</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3142-117, 2°</p>	<p>Prolongation d'un an au plus.</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3142-119, 1°</p>
<p><b>Formalités requises</b></p>	<p>Fixer les délais dans lesquels le salarié informe l'employeur de la date à laquelle il souhaite partir en congé ou, en cas de passage à temps partiel, de la date de début de la période de travail à temps partiel et de l'amplitude de la réduction souhaitée de son temps de travail, ainsi que de la durée envisagée de ce congé ou de cette période.</p> <p>Fixer les conditions et délais de la demande de renouvellement de ce congé ou de cette période de travail à temps partiel.</p> <p>Fixer les conditions dans lesquelles le salarié informe l'employeur de son intention de poursuivre ou de rompre son contrat de travail à l'issue de son congé ou de sa période de travail à temps partiel.</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3142-117, 4° à 6°</p>	<p>Information par tout moyen conférant date certaine, au moins deux mois avant le début du congé ou de la période de travail à temps partiel.</p> <p>Information par tout moyen conférant date certaine, au moins deux mois avant le terme prévu pour congé ou la période de travail à temps partiel initial(e).</p> <p>Information de l'employeur par tout moyen conférant date certaine.</p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-119, 3°, D 3142-73 et D 3142-74</p>

■ ■ ■ Exemples de dispositions conventionnelles d'adaptation (suite)

Éléments du régime	Mesures à négocier	Règle légale supplétive
<b>Report par l'employeur</b>	<p>Fixer le seuil de salariés absents simultanément justifiant le report.</p> <p>Fixer le nombre de jours d'absence au titre de ce congé et d'un congé sabbatique justifiant le report.</p> <p>Fixer le pourcentage des salariés simultanément à temps partiel au titre de la création ou de la reprise d'une entreprise (entreprise de 300 salariés et plus).</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3142-117, 7°</p>	<p>2% de l'effectif.</p> <p>Dépassement de 2% du nombre de jours travaillés dans les 12 mois précédant le départ en congé.</p> <p>Plus de 2% de l'effectif de l'entreprise.</p> <p>Références : C. trav. art. L 3142-119, 4°, D 3142-75 et D 3142-76</p>
<b>Capitalisation de jours de congés payés</b>	<p>Fixer les modalités de la capitalisation.</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3142-118</p>	<p>Capitalisation sur 6 années de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés.</p> <p>Référence : C. trav. art. L 3142-120</p>

## Négocier des améliorations du régime légal d'ordre public

Le dispositif légal contient des dispositions d'ordre public social qui peuvent faire l'objet d'améliorations conventionnelles sous la forme de dispositions plus favorables. Le tableau ci-dessous donne, pour ces éléments, des exemples de dispositions conventionnelles pouvant être négociées.

Exemples de dispositions conventionnelles plus favorables		
Éléments du régime	Dispositions légales d'ordre public	Dispositions conventionnelles
<b>Formalités requises</b>	<p>Réponse de l'employeur dans les 30 jours de la présentation de la demande initiale ou de renouvellement. Silence vaut acceptation.</p> <p>Information de l'employeur sur l'issue du congé (réemploi ou rupture du contrat) au moins trois mois avant la fin de son congé.</p> <p>Références : C. trav. art. D 3142-65 et D 3142-67</p>	<p>Réduire le délai de réponse de l'employeur.</p> <p>Réduire le délai d'information de l'employeur.</p>



■ ■ ■ Exemples de dispositions conventionnelles plus favorables (suite)

Éléments du régime	Dispositions légales d'ordre public	Dispositions conventionnelles
<b>Refus de l'employeur</b>	Possibilité de refus dans les entreprises de moins de 300 salariés si conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ou nouvelle demande de congé ou de temps partiel après moins de 3 ans. Référence : C. trav. art. L 3142-113	Supprimer la possibilité de refus. Réduire le délai entre 2 demandes.
<b>Report par l'employeur</b>	Report possible dans une limite de 6 mois. Référence : C. trav. art. L 3142-107	Supprimer la possibilité de report. Réduire la durée maximale de ce report.
<b>Statut du salarié bénéficiant d'un congé</b>	Suspension du contrat de travail. Référence : C. trav. art. L 3142-105	Prévoir une période de congé rémunéré par l'entreprise en tout ou partie.  Prévoir la prise en compte de la durée du congé au titre de l'acquisition de l'ancienneté.  Prévoir des mesures permettant le maintien d'un lien avec l'entreprise.
<b>Statut du salarié passé à temps partiel</b>	Travail à temps partiel. Référence : C. trav. art. L 3142-105	Neutraliser en tout ou partie les effets d'un passage à temps partiel sur la rémunération et/ou la détermination des droits tirés de l'ancienneté.
<b>Issue du congé</b>	Droit à réintégration dans son emploi ou un emploi similaire/Droit à un retour à temps complet.  Droit à une réadaptation professionnelle en cas de besoin.  Pas de retour ou de reprise à temps complet possible avant la date convenue. Références : C. trav. art. L 3142-109, L 3142-110 et L 3142-112	Prévoir des cas de réversibilité et les modalités de l'information de l'employeur.  Prévoir des actions d'accompagnement du retour à l'emploi plus complètes que l'entretien professionnel.

## Négocier sur la mobilité volontaire sécurisée

### Identifier le cadre légal et les possibilités de négociation

La mobilité volontaire sécurisée est un dispositif régi par les articles L 1222-12 à L 1222-16 qui vise à permettre au salarié d'exercer temporairement une activité dans une autre entreprise. Il ne concerne que les entreprises et groupes d'entreprises de 300 salariés et plus et est subordonné à l'accord de l'employeur. Au cours de la période dite "de mobilité volontaire sécurisée", le contrat de travail est suspendu.

Bien que le dispositif légal n'ait pas expressément ouvert de champ à la négociation, les partenaires sociaux de l'entreprise peuvent s'en saisir suivant des objectifs qui varient selon que l'entreprise relève ou non du champ d'application de la loi.

Ainsi, dans les **entreprises ou groupes d'entreprises de 300 salariés et plus**, la négociation peut permettre de :

- Combler les silences de la loi **en négociant des mesures d'application du dispositif légal** ;
- Améliorer le dispositif légal d'ordre public **en prévoyant des mesures plus favorables**.

**En revanche, dans les entreprises ou groupes d'entreprises de moins de 300 salariés**, la négociation peut permettre de donner naissance à un dispositif conventionnel en s'inspirant du dispositif légal sans que ce dernier soit contraignant.

### Négocier des mesures conventionnelles

Quel que soit l'objectif poursuivi, la négociation de mesures conventionnelles supposera de partir des dispositifs légaux pour les compléter ou les prolonger. Le tableau ci-après donne des exemples de mesures pouvant être négociées avec les références légales éclairant la mesure proposée.

Exemples de mesures conventionnelles		
Objets de négociation	Entreprises et groupes de 300 salariés	Entreprises et groupes de moins de 300 salariés
<b>Ouverture du droit</b>	<p>Prévoir une ancienneté minimale inférieure à 24 mois et plus.</p> <p>Prévoir une mobilité “de droit” en supprimant la condition liée à l’accord de l’employeur et fixer les conditions du droit opposable.</p> <p>Référence : C. trav. art. L 1222-12</p>	<p>Opter pour un droit opposable ou un droit subordonné à l’accord de l’employeur.</p> <p>Fixer une condition d’ancienneté et les modalités de son appréciation.</p>
<b>Objet et durée de la période de mobilité</b>	<p>Prévoir que l’objet, la durée, les dates de prise d’effet et le terme sont déterminés par le salarié avec, le cas échéant, des possibilités de refus de l’employeur. Déterminer ces possibilités.</p> <p>Si maintien de l’exigence légale d’un commun accord, encadrer et limiter les possibilités de refus de l’employeur.</p> <p>Référence : C. trav. art. L 1222-13</p>	<p>Prévoir que l’objet, la durée, les dates de prise d’effet et le terme sont déterminés d’un commun accord des parties ou par le salarié avec, le cas échéant, des possibilités de refus de l’employeur. Déterminer ces possibilités.</p>
<b>Mise en œuvre de la période de mobilité</b>	<p>Si droit opposable à l’employeur, fixer la forme et les délais d’information de ce dernier sur la durée de la période de mobilité sécurisée et les dates de début et de fin.</p> <p>Si maintien de l’exigence légale d’un commun accord, encadrer le processus de conclusion de l’accord en prévoyant les conditions de forme et de délai pour la demande du salarié et la réponse de l’employeur.</p> <p>Référence : C. trav. art. L 1222-13</p>	<p>Prévoir les conditions de forme et de délai pour la demande du salarié et la réponse de l’employeur (commun accord) ou pour l’information de l’employeur (droit opposable).</p>



■ ■ ■ Exemples de mesures conventionnelles (suite)

Objets de négociation	Entreprises et groupes de 300 salariés	Entreprises et groupes de moins de 300 salariés
<p><b>Issue de la période de mobilité</b></p>	<p>Prévoir les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié opposable à l'employeur.</p> <p>Définir des mesures d'accompagnement du retour autres que le bénéfice d'un entretien professionnel.</p> <p>Fixer un délai maximal pour l'information de l'employeur dans le cas où le salarié choisit de ne pas réintégrer l'entreprise.</p> <p>Références : C. trav. art. L 1222-13, L 1222-14 et L 1222-15</p>	<p>Prévoir une possibilité de retour anticipé de droit ou d'un commun accord. Déterminer les modalités.</p> <p>Définir les mesures d'accompagnement du retour.</p> <p>Définir les conditions de l'information de l'employeur et de la rupture du contrat de travail si le salarié choisit de ne pas réintégrer l'entreprise.</p>

# La négociation sur les congés spéciaux



Ce guide a été réalisé  
par Alexia Gardin.



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités  
(Dreets Grand Est)



**UNIVERSITÉ  
DE LORRAINE**

**INSTITUT  
FRANÇOIS GÉNY**