


CONGES POUR PROJETS PERSONNELS

NATURE DU CONGE	DUREE	CONDITIONS	FORMALITES	FINANCEMENT DU CONGE	INCIDENCES DU CONGE	REINTEGRATION
CONGES SANS SOLDE (OU POUR CONVENANCE PERSONNELLE)	Durée négociée de gré à gré entre le salarié et l'employeur	Accord de l'employeur nécessaire. La convention collective applicable à l'entreprise peut prévoir des dispositions concernant ce congé ou créer un "congé maison "	N'étant pas prévu par le code du travail aucune procédure particulière n'est imposée. Pour prévenir tout litige, les principes du congé doivent faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.	Non rémunéré sauf à utiliser son compte épargne temps	Pas d'acquisition de congés payés ni d'ancienneté	Réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.
CONGE POUR CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE L 122-32-12 à 16 L 122-32-22 à 28 pour créer ou reprendre un entreprise	1 an renouvelable une fois (à temps plein ou à temps partiel)	24 mois d'ancienneté dans l'entreprise consécutifs ou non	- Demande par LRAR (ou par lettre remise en main propre contre décharge) au moins 2 mois avant le congé précisant : la date de départ prévue, la durée envisagée et l'activité de l'entreprise. - Réponse de l'employeur dans les 30 jours*. Report possible : - Dans toute entreprise : sans motivation, dans la limite de 6 mois - Dans les entreprises de + de 200 salariés : si plus de 2% de l'effectif est déjà concerné Refus possible : - Dans toute entreprise : pour création ou reprise d'une activité concurrente - Dans les entreprises de moins de 200 salariés : pour raison de service motivée	Non rémunéré sauf à utiliser son compte épargne temps	Pas d'acquisition de congés payés ni d'ancienneté si congé à temps plein	Réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.

*A défaut de réponse, le silence vaut acceptation

NATURE DU CONGE	DUREE	CONDITIONS	FORMALITES	FINANCEMENT DU CONGE	INCIDENCES DU CONGE	REINTEGRATION
CONGE SABBATIQUE L 122-32-17 et suivants congé pour motif personnel (sans justification)	Entre 6 et 11 mois	<ul style="list-style-type: none"> - 36 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe et 6 ans d'expérience professionnelle - ne pas avoir bénéficié, au cours des 6 années précédentes, dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé formation d'au moins 6 mois 	<ul style="list-style-type: none"> - Demande par LRAR (ou par lettre remise en main propre contre décharge) au moins 3 mois avant le congé précisant : la date de départ et la durée du congé. - Réponse de l'employeur dans les 30 jours*. Report possible : <ul style="list-style-type: none"> - Sans motivation, dans la limite de 6 mois (9 mois dans les entreprises de moins de 200 salariés) - pour dépassement du quota d'absences - Refus possible pour raison de service motivée dans les entreprises de moins de 200 salariés 	Non rémunéré sauf à utiliser son compte épargne temps	Pas d'acquisition de congés payés ni d'ancienneté	Réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente
BILAN DE COMPETENCE L 900-2 et 900-4-1 Pour analyser ses compétences, ses aptitudes et ses motivations et définir un projet professionnel ou de formation	Durée maximale de 24 heures, à l'initiative de l'employeur ou du salarié	Pour les salariés en CDI : 5 ans d'activité salariée consécutive ou non, dont 12 mois dans l'entreprise Pour les salariés en CDD : 24 mois d'activité salariée consécutive ou non au cours des 5 dernières années dont 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois	<ul style="list-style-type: none"> - Demande écrite à l'employeur, 60 jours avant le début du congé, indiquant les dates, la durée du bilan et la dénomination de l'organisme prestataire. - Réponse écrite de l'employeur dans les 30 jours suivant la réception de la demande. - Report possible de 6 mois pour raison de service. 	Rémunération versée par l'employeur lequel est remboursé par l'organisme collecteur (FONGECIF, ou dans certains cas, OPCA de branche)	Durée prise en compte pour les congés payés et l'ancienneté	Réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente

*A défaut de réponse, le silence vaut acceptation

NATURE DU CONGE	DUREE	CONDITIONS	FORMALITES	FINANCEMENT DU CONGE	INCIDENCES DU CONGE	REINTEGRATION
CONGE EXAMEN L 931-1 et R 931-8 Pour préparer et passer un examen en vue d'obtenir un titre ou un diplôme inscrit au répertoire des certifications professionnelles.	Durée de l'examen majorée de 24 heures pour le préparer	24 mois d'activité salariée consécutifs ou non (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés) dont 12 mois dans l'entreprise	- Demande écrite à l'employeur 60 jours à l'avance indiquant l'intitulé et la date de l'examen, accompagné du certificat d'inscription à l'examen. - Réponse dans les 30 jours - Report possible pour raison de service , ou pour dépassement du quota d'absences (voir CIF)	- Rémunéré sur présentation du certificat de participation aux examens - Peut-être pris en charge par le FONGECIF, ou dans certains cas, l'OPCA de branche	Durée prise en compte pour les congés payés et l'ancienneté	Réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente
CONGE D'ENSEIGNEMENT, DE RECHERCHE ET D'INNOVATION L 931-28 Dispenser des heures d'enseignement ou mener des recherches	1 an si enseignement à temps plein, 8 heures par semaine ou 40 heures par mois si à temps partiel, accordé pour un an renouvelable	1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dispenser un enseignement professionnel ou technologique, dans un établissement public ou privé sous contrat, ou concernant un stage agréé par l'Etat ou la Région	Demande adressée à l'employeur, indiquant la date de début, l'intitulé, la durée de l'enseignement ou de la recherche et le nom de l'établissement responsable: - 120 jours à l'avance lorsqu'il y a une interruption continue de travail d'au moins six mois - 60 jours à l'avance quand l'enseignement est à temps partiel ou de moins de 6 mois - Réponse dans les 30 jours Ce congé est de droit dès lors que toutes les conditions sont remplies. Le report (de 9 mois maximum) ne peut concerner que le congé de recherche/innovation.	Si l'entreprise décide de le rémunérer : salaires imputables sur la PFC	Durée prise en compte pour les congés payés et l'ancienneté si congé à temps partiel	Réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente
CONGE POUR DIRIGER UNE JEUNE ENTREPRISE INNOVANTE (JEI) Articles 24 et 26 de la Loi de programme n° 2006-450 du 18 avril 2006 pour la recherche Articles L122-32-22 et suivants du code du travail 	1 an renouvelable une fois (à temps plein ou à temps partiel)	- 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise consécutifs ou non - exercer des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères d'une JEI*	- Information de l'employeur par LRAR (ou lettre remise en main propre contre décharge) au moins 2 mois avant le congé - Réponse de l'employeur dans les 30 jours** - Refus possible dans les seules entreprises de moins de 200 salariés, pour raison de service motivée - Report possible : si certains quotas d'absences au titre de ce congé sont atteints	Non rémunéré sauf à utiliser son compte épargne temps	Pas d'acquisition de congés payés ni d'ancienneté si congé à temps plein	Réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente


*Rappel : ce statut de JEI est accordé aux entreprises créées depuis moins de 8 ans, employant moins de 250 personnes, réalisant un chiffre d'affaires inférieur à 40 millions d'euros ou disposant d'un total de bilan inférieur à 27 millions d'euros et consacrant au moins 15% de ses charges aux dépenses de recherche

**A défaut de réponse, le silence vaut acceptation

CONGES FAMILIAUX

NATURE DU CONGE	DUREE	CONDITIONS	FORMALITES	FINANCEMENT DU CONGE	INCIDENCES DU CONGE	REINTEGRATION
EVENEMENTS FAMILIAUX L 226-1 - Mariage - Naissance - Arrivée enfant adopté - Mariage enfant - Décès conjoint - Partenaire pacs - Décès enfant - Décès père, mère - Décès frère, sœur - Décès beau-père, belle-mère	4 jours ouvrables 3 3 1 2 2 2 1 1 1	Sans condition d'ancienneté 3 mois d'ancienneté	- Information préalable de l'employeur (qui peut-être orale), puis justificatifs (acte de mariage, de naissance, de décès) à lui transmettre - A prendre le jour ou autour du jour de l'évènement	Rémunéré	Durée prise en compte pour les congés payés et l'ancienneté	Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente
PATERNITE L 122-25-4 et D 122-25 Congé en plus des 3 jours de naissance	- 11 jours calendaires consécutifs, - 18 jours pour naissances multiples	A prendre dans les 4 mois suivants la naissance	- L'employeur doit être averti par LRAR 1 mois avant la date du congé - L'employeur remplit l'attestation de salaires 3201 pour la CPAM - La copie d'acte de naissance, de reconnaissance ou livret de famille doit être envoyé à la CPAM	IJ versées par la CPAM dans la limite du plafond de la Sécurité sociale	Pas d'acquisition de congés payés ni d'ancienneté	Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente
EN VUE D'UNE ADOPTION L 122-28-10 Pour aller chercher un enfant à l'étranger ou dans les DOM-TOM ou l'accueillir	- 10 semaines - 22 semaines en cas d'adoptions multiples	Etre titulaire de l'agrément de la DDASS	LRAR au moins 2 semaines avant ou par lettre remise en main propre contre décharge	Non rémunéré	Durée prise en compte pour les congés payés et l'ancienneté	Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente

NATURE DU CONGE	DUREE	CONDITIONS	FORMALITES	FINANCEMENT DU CONGE	INCIDENCES DU CONGE	REINTEGRATION
SOLIDARITE FAMILIALE L 225-15 Assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu un pronostic vital	3 mois renouvelable 1 fois (à temps plein ou à temps partiel avec l'accord de l'employeur)	Sans condition d'effectif ni d'ancienneté	<ul style="list-style-type: none"> - L'employeur doit être averti par LRAR (ou par lettre remise en main propre contre décharge) accompagnée d'un certificat médical du médecin traitant, au moins 15 jours avant le début du congé. En cas d'urgence absolue attestée médicalement, le départ en congé peut être immédiat. - le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs - Si demande de renouvellement : LRAR (ou par lettre remise en main propre contre décharge) 15 jours avant le terme initialement prévu 	Non rémunéré (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)	Durée prise en compte pour l'ancienneté mais pas pour les congés payés	Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente
ENFANT MALADE L 122-28-8 Maladie ou accident d'enfant de moins de 16 ans	<ul style="list-style-type: none"> - 3 jours par an, - 5 jours pour enfant de moins d'1 an, ou si 3 enfants de moins de 16 ans à charge 	Enfant à charge effective et permanente	Certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant à adresser à l'employeur	Non rémunéré (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)	Pas d'acquisition de congés payés ni d'ancienneté	Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente

NATURE DU CONGE	DUREE	CONDITIONS	FORMALITES	FINANCEMENT DU CONGE	INCIDENCES DU CONGE	REINTEGRATION
CONGE PARENTAL D'EDUCATION A TEMPS PLEIN OU A TEMPS PARTIEL (16h/semaine au minimum) L122-28-1 et s	1an renouvelable 2 fois sans pouvoir excéder la date du 3 ^{ième} anniversaire de l'enfant	Tout salarié justifiant d'1an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant	Information de l'employeur par LRAR (ou par lettre remise en main propre contre décharge) indiquant la date de début et la durée du congé ou du travail à temps partiel : - 1 mois avant le terme du congé de maternité s'il débute immédiatement après - 2 mois avant le début du congé parental ou du temps partiel dans les autres cas Renouvellement : - information de l'employeur par LRAR 1 mois avant l'expiration du congé en cours	Non rémunéré dans le cas du congé à temps plein, sauf à utiliser son compte épargne temps ou dispositions conventionnelles plus favorables	Acquisition d'ancienneté pour la moitié de la durée du congé à temps plein (sauf dispositions conventionnelles plus favorables) pas de congés payés	Réintégration dans l'emploi précédent ou similaire avec une rémunération au moins équivalente
CONGE DE PRESENCE PARENTALE Article L122-28-9 du code du travail Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2006 du 19 décembre 2005 et ses décrets d'application n°2006- 658 et 659 du 02 juin 2006	 Au maximum 310 jours ouvrés au sein d'une période de 3 ans	- Sans condition d'effectif ni d'ancienneté - Concerne les enfants de moins de 20 ans victimes d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave, nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants	Information de l'employeur au moins 15 jours avant le congé, par LRAR (ou lettre remise en main propre contre décharge) avec le certificat médical attestant que les conditions sont réunies	- Non rémunéré - Allocation de présence parentale peut être versée par la CAF	Durée prise en compte pour moitié pour l'ancienneté, mais pas pour les congés payés	Réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente