



DROIT DU
TRAVAIL

Fiche 17.

LES CONGÉS EXTRAORDINAIRES
ET LES CONGÉS SPÉCIAUX



Fiche 17.

LES CONGÉS EXTRAORDINAIRES ET LES CONGÉS SPÉCIAUX

Le code du travail accorde au salarié des jours de congé supplémentaire dans certaines circonstances. Des modifications sont applicables à partir du 1^{er} janvier 2018 à la suite d'une loi du 15 décembre 2017.

17.1. Les congés extraordinaires

Les congés extraordinaires sont prévus par l'article L.233-16.

	Nouvelles dispositions à partir du 1 ^{er} janvier 2018	Anciennes dispositions
Congé pour l'enrôlement au service militaire	Abrogé	1 jour
Congé pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire (article L.233-16.point 1)	1 jour	1 jour
Congé pour le décès du conjoint ou du partenaire, ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire (article L.233-16.point 5)	3 jours	3 jours
Congé au décès d'un enfant mineur (article L.233-16.point 8)	5 jours	3 jours
Congé pour le père en cas de naissance d'un enfant, et congé en cas d'adoption d'un enfant de moins de 16 ans (article L.233-16.points 2 & 7)	10 jours <small>(dont 2 jours à la charge de l'employeur)</small>	2 jours
Congé pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant (article L.233-16. point 3)	1 jour	2 jours
Congé pour chaque parent en cas de déclaration de partenariat d'un enfant.	Abrogé	2 jours
Congé pour le déménagement (article L.233-16. point 4)	2 jours sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles	2 jours
Congé pour le mariage du salarié (article L.233-16. point 6)	3 jours	6 jours
Congé pour la déclaration de partenariat du salarié (article L.233-16. point 6)	1 jour	6 jours



A. La prise effective des congés extraordinaires

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé n'est pas dû.

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit durant une période de congé ordinaire, le congé ordinaire est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

À l'exception des congés pour le père en cas de naissance d'un enfant et en cas d'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement ; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire.

Lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe un dimanche, un jour férié légal, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il doit être reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

B. Les dispositions particulières pour le congé de paternité et le congé d'adoption d'un enfant de moins de 16 ans

Les congés pour le père en cas de naissance d'un enfant et les congés en cas d'adoption d'un enfant de moins de 16 ans sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé.

Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

À défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

À partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'État.

La demande de remboursement des salaires ainsi avancés est adressée par l'employeur, avec pièces à l'appui et, sous peine de forclusion, dans un délai de cinq mois à compter de la date de la naissance ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.



17.2. Les congés spéciaux

Les congés spéciaux sont visés par le chapitre IV, titre III, livre II du code du travail.

Les changements applicables au 1^{er} janvier 2018 sont synthétisés ci-dessous.

	Nouvelles dispositions à partir du 1 ^{er} janvier 2018	Anciennes dispositions
Le congé pour raisons familiales (articles L.234-50 et suivants)	La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant : <ul style="list-style-type: none"> – 12 jours si l'enfant à entre 0 et 4 ans – 18 jours si l'enfant à entre 4 et 13 ans – 5 jours si l'enfant à entre 13 et 18 ans, et s'il est hospitalisé 	2 jours par an pour les enfants de 0 à 15 ans
Congé de maternité à la naissance d'un enfant (congé postnatal) (article L.332-2)	12 semaines	8 semaines /12 semaines pour les mères qui ont allaité leur enfant pendant au moins 5 semaines
Congé d'accueil en cas d'adoption d'un enfant de moins de 12 ans (article L.234-56)	12 semaines	8 semaines / 12 semaines en cas d'adoption multiple