

L'absence du salarié

Préambule

Différentes hypothèses d'absence du salarié peuvent être envisagées. Il peut y avoir des cas fréquents comme les congés payés mais également des cas plus rares comme un congé maternité, paternité ou encore un arrêt maladie. Cette fiche a pour but de délimiter les absences salariales susceptibles de toucher l'employeur.

Les congés payés annuels

Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables. C'est l'employeur qui organise, selon certaines règles, les départs en congés.

1 - Le droit aux congés payés

La CCNS fixe le régime des congés payés. Le nombre de jours est déterminé conformément aux dispositions légales au cours de la période de référence fixée du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante soit 30 jours ouvrables par an.

En cas de contrat ou de situation atypique (modulation, CDII...), la période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés peut être modifiée pour être mise en cohérence avec le cycle du contrat (année scolaire, année civile...). Dans ce cas, la période de référence doit être inscrite au contrat de travail ou par avenant.

2 - Périodes assimilées à du temps de travail effectif

La CCNS fixe les périodes considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination du congé annuel :

- les jours fériés ;
- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congé maternité, paternité, adoption, accidents du travail et de trajet, maladie professionnelle ;
- les périodes de maladie ayant fait l'objet d'une indemnisation au titre de l'article 4.3.1 de la CCNS ;
- les périodes de formation légales ou conventionnelles (formation professionnelle et permanente, cours professionnels, formation en cours d'emploi) ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- les congés exceptionnels ;
- les périodes militaires ;
- les périodes d'absence pour raisons syndicales prévues à l'article 3.1.3 de la CCNS ;
- les congés de formation cadre et animateur de la jeunesse.

3 - La prise des congés payés

La période de prise des congés payés est située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année. Les modalités de fractionnement ou de prise de congés en dehors de cette période sont déterminées selon les dispositions des articles L. 3141-13 à L. 3141-19 du Code du Travail.

Les congés maternité, d'adoption et de paternité

Le congé maternité

Ce droit est posé par l'article L. 1225-17 du Code du travail. Cet article dispose que « *la salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.*

A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant. Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant ».

La CCNS ajoute que les absences liées à la surveillance médicale pré et post natale n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

Le congé d'adoption

Ce droit est posé par l'article L. 1225-37 du Code du travail. Cet article dispose que « *le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.*

Le congé d'adoption est porté à dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ; vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples ».

La CCNS prévoit que le congé d'adoption peut bénéficier indifféremment au père adoptif, à la mère adoptive ou pour partie à l'un et l'autre.

Le congé paternité

Après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Les congés pour événements familiaux

La CCNS énumère les cas susceptibles de faire l'objet de congés pour événements familiaux.

Le salarié bénéficie en effet d'un congé payé spécial indépendant des congés légaux à condition d'apporter un justificatif et que le congé soit pris dans un délai raisonnable proche de l'évènement :

- 5 jours consécutifs pour le mariage du salarié ;
- 5 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 2 jours consécutifs pour le décès du père ou de la mère ;
- 3 jours consécutifs pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- 1 jour pour le décès d'un beau-père ou de la belle-mère d'un salarié ;
- 1 jour pour déménagement.

Ces jours d'absences n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

La suspension du contrat de travail liée à la maladie ou à l'accident de travail ou de trajet et à la maladie professionnelle

Maintien du salaire net

La maladie

Conditions :

- 1 an d'ancienneté ;
- le salarié doit justifier de son incapacité de travail dans un délai de 48 heures auprès de son employeur et de la caisse de sécurité sociale (certificat médical) ;
- le salarié doit être pris en charge par le régime général de la sécurité sociale.

Durée d'indemnisation :

- du 4ème au 90ème jour d'arrêt ;
- au-delà : régime de prévoyance.

L'accident de travail ou de trajet ou la maladie professionnelle

Conditions :

- le salarié doit justifier de son incapacité de travail dans un délai de 48 heures auprès de son employeur et de la caisse de sécurité sociale ;
- le salarié doit être pris en charge par le régime général de la sécurité sociale.

Durée d'indemnisation

- du 1er jour au 180ème jour d'arrêt ;
- au-delà : régime de prévoyance.

Les salariés non indemnisés par la sécurité sociale (Article 10.6 de la CCNS)

Maintien de salaire pour les personnels non indemnisés par la sécurité sociale, car ceux-ci ne remplissent pas les conditions d'ouverture des droits en terme de cotisation ou d'heures cotisées.

A compter du 4ème jour d'arrêt continu, l'employeur reçoit une indemnité égale à 50% du salaire de référence, pendant la durée normale d'indemnisation.

La prestation cesse :

- lors de la reprise du travail ;
- après 87 jours d'indemnisation pour la maladie ; 112 pour la maternité ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

Calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye (pour la maladie ou l'accident de travail ou de trajet ou la maladie professionnelle)

Sauf dispositions législatives plus favorables :

- on tient compte des indemnités déjà perçues par le salarié au cours de la période débutant 12 mois avant le 1er jour de l'arrêt maladie ou accident et se terminant à la fin du mois précédent la période de paye et dans la limite de 87 jours ;
- lorsque l'arrêt de travail a été prolongé c'est le premier jour de l'arrêt initial qui est pris en compte pour le calcul.

Temps de travail indemnisé = temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut y mettre fin pour un motif lié à la cause de suspension.