CONGÉ DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Article L. 3142-32 et suivants du Code du travail

BÉNÉFICIAIRES DU CONGÉ DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Le congé est ouvert aux salariés désireux de participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire déclarée en application de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre.

La liste de ces associations est fixée par arrêté interministériel.

Le salarié doit, à la date du départ en congé, justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins **12** mois (consécutifs ou non).

L'ancienneté s'apprécie à la date du départ en congé.

Article L. 3142-32 du Code du travail

FORMALITÉS À ACCOMPLIR

Le salarié doit informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, au moins **30** jours avant le début du congé de solidarité internationale :

- de la date du départ en congé ;
- de la durée envisagée de ce congé.

Il doit, en outre, préciser le nom de l'association pour le compte de laquelle la mission sera effectuée.

Article L. 3142-14 du Code du travail

APRÈS RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

Le bénéfice du congé de solidarité internationale peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de salariés, par établissement, bénéficiant déjà du congé à la date de départ envisagée par le salarié demandeur atteint la proportion suivante :

- moins de **50** salariés : un bénéficiaire ;
- **50** à **99** salariés : deux bénéficiaires ;
- **100** à **199** salariés : trois bénéficiaires ;
- **200** à **499** salariés : quatre bénéficiaires ;
- **500** à **999** salariés : cinq bénéficiaires ;
- **1 000** à **1 999** salariés : six bénéficiaires ;
- à partir de **2 000** salariés : un bénéficiaire de plus par tranche supplémentaire de **1 000** salariés.

Le refus du congé de solidarité internationale par l'employeur est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de contestation, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-34, statue en dernier ressort selon les formes applicables au référé.

Article D. 3142-16 du Code du travail

PROCÉDURE

URGENCE

En cas d'urgence, le salarié peut solliciter un congé d'une durée maximale de **6** semaines, sous préavis de **48** heures.

L'employeur lui fait connaître sa réponse dans un délai de **24** heures. Il n'est pas, dans ce cas, tenu de motiver son refus et son silence ne vaut pas accord.

Article L. 3142-35 du Code du Travail

ATTESTATION REMISE À L'EMPLOYEUR À L'ISSUE DU CONGÉ

Le salarié remet à son employeur, à l'issue du congé de solidarité internationale, une attestation constatant l'accomplissement de la mission et délivrée par l'association ou l'organisation concernée.

REFUS DU DÉPART

Le congé de solidarité internationale peut être refusé par l'employeur, s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

L'employeur doit alors faire connaître son refus au salarié, en le motivant, par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de **15** jours, à compter de la réception de la demande.

Article L. 3142-34 du Code du travail

DURÉE DU CONGÉ DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

La durée du congé de solidarité internationale ou la durée cumulée de plusieurs congés de ce type pris de façon continue ne peut excéder **6** mois.

En cas d'urgence, il ne peut dépasser **6** semaines.

Le congé peut être interrompu pour cas de force majeure. Dans ce cas, le salarié peut retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire.

Article L. 3142-38 du Code du travail

La durée du congé ne peut être, sauf d'un commun accord entre le salarié et son employeur, imputée sur celle des congés annuels payés.

Article L. 3142-37 du Code du travail

SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Sauf dispositions conventionnelles contraires, le salarié ne bénéficie pas d'un maintien de sa rémunération par l'entreprise durant le congé de solidarité internationale.

Le Code du travail ne prévoit pas non plus la possibilité de capitaliser la **5**e semaine de congés payés, comme pour les congés sabbatique et pour création d'entreprise.

Le salarié peut cependant être rémunéré par son employeur :

- si un accord instituant un Compte Épargne Temps dans l'entreprise permet l'utilisation des droits acquis à ce titre en vue de bénéficier d'un congé de solidarité internationale ;

- si d'un commun accord, salarié et employeur s'entendent pour imputer la durée du congé de solidarité internationale sur celle des congés annuels payés.

Par ailleurs, la durée du congé de solidarité internationale est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

Article L. 3142-37 du Code du travail

ISSUE DU CONGÉ DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

À l'issue du congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L. 3142-38 du Code du travail

Dans l'hypothèse où l'employeur lui propose la modification d'un élément essentiel de son contrat de travail, à l'issue du congé de solidarité internationale, le salarié peut la refuser sans être considéré comme démissionnaire ou comme ayant commis une faute grave. Il appartient à l'employeur, le cas échéant, de prendre l'initiative de rompre le contrat de travail.

INFORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Le chef d'entreprise communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé avec l'indication de la suite qui y a été donnée, ainsi que les motifs de refus de demande de congé de solidarité internationale.

Article L. 3142-36 du Code du travail