

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
CODE DU TRAVAIL										
Congé de maternité Art L.1225-17 s.	De 16 à 46 semaines	aucune	Aucun	non	Il maternité et complément employeur si ce dernier est prévu par convention, accord collectifs ou contrat de travail	Congé total	OUI	Travail effectif	non	Après le congé (et avant également selon Accord national interprofessionnel 2004)
Autorisations d'absence pour examens médicaux de la grossesse et suites de l'accouchement L. 1225-16	Salariée enceinte : pour se rendre aux examens Conjoint(e) : 3 de ces examens	Non	NR	Oui	Maintien de rémunération	NP	OUI	Travail effectif	NR	
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant Art L.1225-35	11 jours calendaires ou 18	aucune	Au moins 1 mois avant la date	non	11 jours de salaires plafond sécurité sociale versée par sécurité sociale	Congé total	OUI	Non	Non	NR
Congé d'adoption Art L.1225-37 s.	De 10 semaines à 22 semaines	aucune	aucun	non	Il maternité et complément employeur si ce dernier est prévu par convention, accord collectifs ou contrat de travail	Congé total	OUI	Travail effectif	non	Après le congé, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
Congé parental d'éducation Art L.1225-47	1 an	1 an	Au moins 1 mois si dès la fin du congé de maternité sinon 2 mois au moins	2 fois dans la limite des 3 ans de l'enfant	PAJE/CLCA (caf)	Temps partiel ou congé total	OUI	Ancienneté 50%	Non	Après le congé (et avant également selon Accord national interprofessionnel 2004)
Congé enfant malade L.1225-61	3 jours par an 5 si enfant <1 an ou si 3 enfants	aucune	aucun	non	rien	Congé total	rien	rien	Non	NR
Congé de présence parentale Art L.1225-62	310 jours (sur trois ans max)	aucune	Au moins 15 jours (+ 48h avant chaque jour d'absence) avant le début du congé	Oui (dans la limite des trois ans)	Allocation journalière de présence parentale (CAF)	Par journée non fractionnable	OUI	Ancienneté 50%	Non	NR
Autorisation d'absence pour suivre un traitement médical en cas de maladie grave L. 1226-5 CT et L. 322-3 CSS	Durée des traitements médicaux	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	
Autorisations d'absence du conseiller du salarié L. 1232-7	Durée entretien préalable + trajet nécessaire (max 15h/mois) Formation (max 2 semaines par période de 3 ans après publication liste des conseillers)	NR	NR	NR	Maintien de rémunération par l'employeur et remboursement par l'Etat	NP	NR	Travail effectif	NR	
Autorisations d'absence des conseillers prud'homaux L. 1442-2	6 semaines / mandat et 2 semaines / année civile	NR	NR	Non	Maintien de la rémunération par l'employeur qui est remboursé par l'Etat. Ne peut être imputé sur la durée du congé	Fractionnement possible	NR	Travail effectif	NR	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
					payé annuel.					
Congé de formation économique et sociale et de formation syndicale L. 2145-1 à 13	12 jours / an / salarié 18 jours/ an / salarié animateur de stage et de sessions ou salarié appelé à exercer des responsabilités syndicales	Non	30 jours avant le début du congé	NR	Maintien de rémunération sur demande d'une OS et Possible accord collectif prévoyant une prise en charge d'une partie du salaire par l'employeur Remboursement de l'employeur par l'OS (possible convention entre l'OS et l'employeur fixant le montant du remboursement ; à défaut l'OS rembourse la totalité). L'employeur maintient les cotisations et contributions sociales. Fonds paritaire par accord national ou interprofessionnel (art L. 2135-9) Ne peut être imputé sur la durée du congé payé annuel.	Peut-être pris en plusieurs fois	NP	Travail effectif	S'il estime, après avis conforme du CE ou des délégués du personnel, qu'il pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Refus doit être motivé et adressé au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande. CPH	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
Autorisations d'absence pour formation des membres du CSE	5 jours max (durée imputée sur les heures de droit à congé de formation économique, sociale et syndicale)	Si salarié réélu : après un mandat de 4 ans	NR	Oui lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non	Maintien de la rémunération par l'employeur. Financement du CSE. Ne doit pas être déduit des heures de délégation	NR	NR	NR	S'il estime, après avis conforme du CSE qu'il pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et la bonne marche de l'entreprise. Refus doit être motivé et adressé au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande	
Congé pour événements familiaux L.3142-1 à 5	Renvoi à négo sans pouvoir être < à : 4 jours mariage ou pacs 3 jours naissance ou adoption 1 jour mariage enfant 3 jours décès conjoint et pacs, concubin, père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur 5 jours décès enfant 2 jours survenance handicap chez enfant	aucune	aucune	non	Aucune diminution de la rémunération	Congé total	rien	Travail effectif pour congé annuel	Non CPH	
Congé solidarité familiale Art L.3142-6 à 15	Renvoi à négo, à défaut : 3 mois	aucune	Renvoi à négo, à défaut : 15 jours sauf urgence	Renvoi à négo, à défaut : 1 fois	rien	Congé total ou à temps partiel, fractionnable (avec accord employeur) Renvoi à négo d cond*	OUI	Prise en compte pour avantages liés à l'ancienneté	Non CPH	Renvoi à négo

<i>Type de congés</i>	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
Congé de proche aidant art. L 3142-16 à 27	Renvoi à négo, à défaut 3 mois	1 an	Renvoi à négo, à défaut, au moins 2 mois puis au moins 1 mois pour renouvellement (ou 15j si dégradation de santé) – 48 h avant fractionnement ou temps partiel Sans délai en cas d'urgence	Renvoi à négo, à défaut, possible dans la limite de 1an pour toute la carrière	Aucune mais droits AVPF	Congé total ou temps partiel Fractionnement	OUI	Prise en compte pour avantages liés à l'ancienneté	Non CPH	Avant et après le congé
Congé sabbatique L.3142-28 à 35	Renvoi à négo, à défaut : De 6 mois (minimum) à 11 mois	Renvoi à négo, à défaut : 36 mois dans l'entreprise (consécutifs ou non) et 6 ans d'activité	Renvoi à négo, à défaut : 3 mois	Renvoi à négo	Rien (sauf disposition conventionnelle)	Congé total	OUI	Non (la durée du congé est neutralisée pour l'acquisition de l'ancienneté du salarié et n'est pas assimilée à un travail effectif, notamment pour le calcul de la durée des congés payés)	Renvoi à négo, Plafond absent Droit de différer le départ dans la limite de 6 mois de la LRAR, 9 mois si entreprise > à 300 salariés	
Congé pour création d'entreprise ou participation à la direction d'une jeune entreprise innovante L.3142-105 à 124.	Renvoi à négo, à défaut : 1 an	Renvoi à négo, à défaut : 24 mois (consécutifs ou non)	Renvoi à négo, à défaut : 2 mois	Oui 1 an (délai de deux mois avant fin du 1 ^{er})	Rien (sauf disposition conventionnelle)	Congé total ou temps partiel	OUI	Non (la durée du congé est neutralisée pour l'acquisition de l'ancienneté du salarié et n'est pas assimilée à un travail effectif, notamment pour le calcul de la durée des congés payés)	Renvoi à négo, plafonds Droit de différer, sans justifier sa décision, dans la limite de 6 mois/ le report peut aussi être exigé pour le respect d'un quota maximum de départs simultanés en congé création d'entreprises et/u congé sabbatique.	

<i>Type de congés</i>	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
Congé mutualiste de formation L. 3142-36 à 41	Renvoi à négo, à défaut : 9 jours ouvrables par an	Aucune (avoir un mandat d'administrateur)	Renvoi à négo, à défaut : 30 jours	non	rien	Congé total	oui	NR	CPH Renvoi à négo plafond L'employeur peut refuser pour le respect d'un quota maximum de bénéficiaires, variable selon la taille de l'entreprise. l'employeur peut opposer un refus s'il estime, après avis du CE ou à défaut des DP, au motif des nécessités propres à l'entreprise ou à son fonctionnement. Le refus doit être motivé et notifié dans les 8 jours suivant la demande	
Congé pour catastrophe naturelle L. 3142-48 à 53	Renvoi à négo, à défaut : 20 jours /an peut être pris en plusieurs fois	aucune	Renvoi à négo, à défaut : 24h	Oui si moins de 20 jours	rien	Congé total	oui	Travail effectif	CPH L'employeur peut refuser le congé s'il estime, après avis du CE, ou à défaut des DP,, qu'il aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Le refus doit être motivé.	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
Congé de Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et des membres des conseils citoyens L. 3142-54 et 59	Renvoi à négo, à défaut : 6 jours ouvrables par an en 1 ou 2 fois Cumul 12j max avec congé FESS	Aucune mais avoir moins de 25 ans (sauf exception par attestation inspecteur départemental de la jeunesse et sport	Renvoi à négo, à défaut : 30 jours	non	Rien	Congé total	oui	Travail effectif	CPH Renvoi à négo plafond L'employeur peut refuser pour le respect d'un quota maximum de bénéficiaires, variable selon la taille de l'entreprise. L'employeur peut opposer un refus s'il estime, après avis conforme du CSE, au motif des nécessités propres à l'entreprise ou à son fonctionnement. Le refus doit être motivé et notifié dans les 8 jours suivant la demande	
Réserve sanitaire L. 3133-1 CSP Art L. 3142-104 CT	5 jours / année civile Ou si >5 j/ année civile ⇔ accord employeur	Non	Au moins 5 jours à l'avance Ou Si période de formation : 15 jours à l'avance	De fait	Maintien de rémunération : l'EPRUS rembourse à l'employeur ce maintien de rémunération	NP	OUI + absences ne peuvent justifier licenciement, sanctions disciplinaires, déclassement professionnel	Travail effectif	Pour une absence > 5 jours, il peut refuser dans un délai de 3 jours (voire 15 jours s'il s'agit d'une période de formation). Le refus doit être motivé et adressé au réserviste et au directeur de l'EPRUS.	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
Congé de représentation L. 3142-60 à 66 (ouvert à l'art L. 1114-3 du code de la santé publique aux associations des usagers du système de santé)	Renvoi à négo, à défaut : 9 jours ouvrables par an	Aucune (être membre d'une association ou d'une mutuelle ou être désigné pour siéger dans une instance mise en place auprès de l'Etat)	Renvoi à négo, à défaut : 15 jours	non	L'employeur peut maintenir la rémunération ; à défaut, la diminution de salaire occasionnée est compensée partiellement ou totalement par une Indemnités versée par l'Etat	Congé total	Rien expressément prévu.	Travail effectif	Renvoi à négo plafond L'employeur peut refuser ce congé pour deux motifs : maintien de la bonne marche de l'entreprise et gestion des absence multiples au titre de ce congé (quota maximum).	
Congé de solidarité internationale L.3142-67 à 74	Renvoi à négo, à défaut : 6 mois 6 semaines en cas d'urgence	Renvoi à négo, à défaut : 12 mois	Renvoi à négo, à défaut : 1 mois	non	rien	Congé total	OUI	Travail effectif que pour avantages liés à l'ancienneté (légaux ou conventionnels)	CPH Oui si conséquences Préjudiciables pour l'entreprise, refus motive Dans les 15 jours Renvoi à négo plafond	Renvoi à négo
Congé pour acquisition de la nationalité L. 3142-75 à 78	Renvoi à négo, à défaut : ½ journée	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	CPH	
Congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local L. 3142-79 à 88	20 j ouvrables pour campagne électorale AN ou Sénat 10 j ouvrables PE ou CM < 1000 habs Ou Durée du mandat	1 an	15 jours	NP	Possibilité de demander à imputer le congé sur les congés payés annuels	Fractionnable : ½ journée entière minimum.	OUI + réadaptation professionnelle + statut de salariés protégés aux élus des collectivités locales s'ils n'ont pas cessé leur activité professionnelle + priorité de réembauchage	Travail effectif	Non	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
Réserve opérationnelle L. 3142-89 à 94	5 jours / année civile Ou si >5 j/ année civile ⇔ accord employeur	Non	1 mois avant Ou 15 jours (si clause de réactivité avec accord de l'employeur)	NP	Solde et accessoires des militaires professionnels + prime de fidélité	NP	OUI + pas de rupture du contrat de travail pendant le congé ou du fait de l'absence	Travail effectif	Pour une absence > 5 jours, il peut refuser dans un délai de 15 jours	
Service national et appel de préparation à défense L. 3142-95 à 101	Durée du service ou de l'appel (1 journée)	Non	NR	Non	Maintien rémunération, pas de décompte des congés annuels	NP	OUI	Travail effectif	NR	
Réserve (communale) de sécurité civile Art L. 3142-102 Art L. 724-7 Code de la sécurité intérieure	Prévue dans le contrat entre l'autorité de gestion et le réserviste + S'il y en a 1 : dans le cadre de la convention entre l'employeur du réserviste et l'autorité de gestion de la réserve (réserve = max de 15 j/ an)	Non	NP	NP	Indemnité compensatrice possible (dans cadre opérations de secours) par l'Etat	NP	OUI + absences ne peuvent justifier licenciement, déclassement professionnel, ou sanction disciplinaire	Travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, de congés payés et de droit aux prestations sociales + Maintien des prestations assurances maladie-maternité-décès	Accord de l'employeur qqe soit durée. Notification du refus à l'autorité de gestion de la réserve et au salarié, dans un délai d'1 semaine après réception de la demande	
Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen L. 3142-42 à 47	Réunion des instances	Non	Renvoi à négo, à défaut : Si jury d'examen ou VAE : 15 jours calendaires avant.	NR	Maintien de rémunération : employeur ou instance concernée (possible prise en compte au titre de la formation professionnelle continue)	/	NP	NR	CPH S'il estime, après avis conforme du CE ou des délégués du personnel, qu'il pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Refus doit être	

AUTRES CODES

<p>Congé de jury citoyen D. 114-4-07 à 14 du code de la sécurité sociale (décret n°2014-654 du 20/06/14 relatif au comité de suivi des retraites)</p>	<p>Temps de la session du jury citoyen</p> <p>Membre du jury citoyen pour 3 ans</p> <p>(consultation du jury avant la remise des avis et recommandations du COR)</p>	<p>+ de 18 ans (tirage au sort par le secrétariat du COR)</p>	<p>Aucun (transmission de la copie de la convocation au jury de citoyen)</p>		<p>Indemnité pour perte de revenus professionnels = 8 × valeur horaire SMIC / jour</p>			<p>Travail effectif</p>		
<p>Autorisation d'absence pour représenter des associations familiales L. 211-13 CASF</p>	<p>42h / an</p>	<p>NR</p>	<p>NR</p>	<p>NR</p>	<p>Maintien de rémunération par l'employeur qui peut se faire rembourser par l'union nationale ou départementale des associations familiales</p>	<p>NP</p>	<p>NP</p>	<p>Travail effectif</p>	<p>S'il estime, après avis conforme du CE ou des délégués du personnel, qu'il pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.</p> <p>Refus doit être motivé.</p> <p>En cas de différend l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.</p>	

<i>Types de congés</i>	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
Autorisation d'absence pour représenter des organismes de sécurité sociale L. 231-9 CSS	Durée des réunions ou formations	NR	NR	NR	Maintien de rémunération par l'employeur qui se fait rembourser par les organismes de sécurité sociale	NR	OUI + ne peut être une cause de rupture du contrat de travail par l'employeur, à peine de dommages et intérêts + licenciement soumis à la procédure spécifique de licenciement des délégués syndicaux	Travail effectif	NR	
Autorisation d'absence pour don d'ovocytes L. 1244-5 CSP	Durée examens et intervention stimulation et prélèvement	NR	NR	NR	Maintien de rémunération	NR	NR	Travail effectif	NR	
Autorisation d'absence des assesseurs des tribunaux des affaires de sécurité sociale ou des tribunaux du contentieux de l'incapacité L. 144-1 CSS	Durée de l'audience + temps pour s'y rendre	NR	NR	NR	Pas de maintien de rémunération mais indemnisation pour perte de salaire ou gain	NP	NP	NR	Non	
Maintien de rémunération d'un salarié bénévole du don du sang D. 1221-2 CSP	temps trajet lieu de travail – lieu de don, temps du don et repos éventuel	NR	NR	NR	Rémunération peut être maintenue	NP	NP	NR	NR	
Autorisation d'absence des témoins ou jurés d'assises R2 CPP	Durée de leurs fonctions en tant que témoins ou membres de jury de cours d'assises				Pas de maintien de rémunération mais indemnisation pour perte de salaire de l'Etat (ou de la partie civile où l'accusé qui a requis le témoignage)					

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
Autorisation d'absence des membres du jury citoyen du comité de suivi des retraites D114-4-07 CSS	Temps de la session du jury citoyen				Pas de maintien de rémunération mais indemnité pour perte de salaire (= 8 x valeur horaire du smic / journée d'absence)			Travail effectif		
Autorisation d'absence des membres des conseils d'administration, commissions d'attribution et conseils de surveillance des organismes d'habitation à loyer modéré L423-13 CCH	Durée des séances plénières de ces instances	NR	NR	NR	Pas de maintien de rémunération mais l'organisme d'hlm verse une indemnité forfaitaire pour perte de revenus (= 68€ dans la limite de 8h/jour)	NR	NR	NR	Il peut refuser mais uniquement : - Si l'autorisation d'absence vise à permettre au salarié de participer à une commission d'attribution - Et si l'employeur peut démontrer que cette participation aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.	
Autorisation d'absence d'un membre d'un conseil municipal L. 2123-1 CGCT	temps nécessaire pour se rendre aux réunions du CM ou représenter la commune Maximum : moitié de la durée légale/année civile	NR	Dès qu'il en a connaissance, le salarié informe par écrit l'employeur de la date et durée de l'absence	NR	Pas de maintien de rémunération mais indemnité de compensation versée par la commune ou l'organisme concerné	NR	+ statut salarié protégé pour les élus locaux en activité + aucun licenciement, déclasserement professionnel, sanction disciplinaire du fait de l'absence sous peine de nullité et de dommages et intérêts (réintégration ou reclassement de droit)	Travail effectif (les absences ne peuvent être prises en compte pour toutes concernant l'embauche, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux)	Non	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
Crédit d'heures pour les maires, adjoints et conseillers municipaux pour préparer les réunions L 212-2 CGCT	140 h pour les maires des communes > 10.000 habitants et les adjoints au maire des communes > 30.000 habitants, 105 h pour les maires des communes < 10.000 habitants et les adjoints au maire des communes de 10.000 à 29.999 habitants. 52h30 pour les conseillers municipaux des communes de 30.000 à 99.999 habitants, 21h pour les conseillers municipaux des communes de 10.000 à 9.999 habitants, 10h30 pour les conseillers municipaux des communes de 3.500 à 9.999 habitants. Maximum : moitié de la durée légale / année civile	NR	3 jours avant	Par trimestre	Pas de maintien de rémunération mais indemnité de compensation versée par la commune ou l'organisme concerné (pour 72 h / élu / an et pas plus de 1,5 fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance)	Les heures non utilisées pendant un trimestre ne sont pas reportables	+ statut salarié protégé pour les élus locaux en activité + aucun licenciement, déclasserement professionnel, sanction disciplinaire du fait de l'absence sous peine de nullité et de dommages te intérêts (réintégration ou reclassement de droit)	Absences assimilées à du travail effectif (l'employeur ne peut pas prendre en compte les absences liées au mandat d'élu pour arrêter des décisions concernant l'embauche, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux).	NR	
Autorisations d'absence des membres du Conseil de l'ordre Art L. 4125-3 code de la santé publique	Temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances des conseils, commissions ou chambres disciplinaires d'un conseil de l'ordre		Informe l'employeur de la séance dès qu'il en a connaissance		Aucune diminution de la rémunération et des avantages afférents + Indemnité possible (ne peut dépasser un plafond annuel de 3° L 24-3 CSS ou 10% de ce plafond par ½ journée d'absence) +Remboursement des frais de déplacement possible			Travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié ou agent public tient du fait d son ancienneté dans l'entreprise		

<i>Type de congés</i>	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
Autorisations d'absence des membres des chambres d'agriculture Art L. 515-3 du code rural	Temps nécessaire à l'exercice du mandat d'élu à une chambre d'agriculture				Maintien de rémunération par les employeurs Et Remboursement par la chambre d'agriculture de ce maintien de rémunération + avantages et charges sociales			travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise + Protection : pas de discrimination en raison de son mandat, et licenciement après autorisation inspecteur du travail		
Autorisations d'absence pour siéger dans un organisme s'occupant d'immigrés Art 38 de la loi n° 85-771	Temps nécessaire pour se rendre et participer aux réunions de ces organismes				Maintien de rémunération Et Remboursement du maintien de rémunération et des frais de déplacement par le fonds d'action sociale ou l'Etat de ce maintien de rémunération			Travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurance sociale et aux prestations familiales et tous les droits liés à l'ancienneté	Refus de l'employeur que dans le cas où il estime, après avis conforme CE ou DP, que conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise Refus motivé Arbitrage par l'inspecteur du travail	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
Congé pour la préparation d'un examen pour un étudiant salarié Art 296 loi n°2015-990	5 jours ouvrables / 60 jours ouvrables travaillés prévus par le contrat de travail	Non	NE	NR	Pas de maintien de rémunération	NR	NR	NR	Non	
Réserve citoyenne L. 4241-1 Code de la défense	5 jours / année civile Ou si >5 j/ année civile ⇔ accord employeur	Non	1 mois avant	NP	Solde et accessoires des militaires professionnels + prime de fidélité	NP	OUI + pas de rupture du contrat de travail pendant le congé ou du fait de l'absence	Travail effectif	Pour une absence > 5 jours, il peut refuser dans un délai de 15 jours Le refus doit être motivé et adressé au salarié et à l'autorité militaire.	
Réserve sanitaire L. 3133-1 CSP Art L. 3142-104 CT	5 jours / année civile Ou si >5 j/ année civile ⇔ accord employeur	Non	Au moins 5 jours à l'avance Ou Si période de formation : 15 jours à l'avance	De fait	Maintien de rémunération : l'EPRUS rembourse à l'employeur ce maintien de rémunération	NP	OUI + absences ne peuvent justifier licenciement, sanctions disciplinaires, déclassement professionnel	Travail effectif	Pour une absence > 5 jours, il peut refuser dans un délai de 3 jours (voire 15 jours s'il s'agit d'une période de formation). Le refus doit être motivé et adressé au réserviste et au directeur de l'EPRUS.	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
Autorisation d'absence des sapeurs-pompiers volontaires L. 723-12 Code de la sécurité intérieure	Durée des missions opérationnelles et des actions de formation	NR	NP	De fait	indemnité de vacation horaire en fonction du grade (qui peut être versée directement à l'employeur s'il décide de maintenir la rémunération)	NP	Oui	Travail effectif	Il peut refuser uniquement si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service public s'y opposent. Le refus doit être motivé, notifié à l'intéressé et transmis au service départemental d'incendie et de secours. (L'employeur peut conclure une convention avec le service départemental d'incendie et de secours, précisant les modalités de disponibilité du sapeur-pompier volontaire)	
Réserve communale de sécurité civile Art L. 724-7 Code de la sécurité intérieure Art L. 3142-102	Prévue dans le contrat entre l'autorité de gestion et le réserviste + S'il y en a 1 : dans le cadre de la convention entre l'employeur du réserviste et l'autorité de gestion de la réserve (réserve = max de 15 j/ an)	Non	NP	NP	Indemnité compensatrice possible (dans cadre opérations de secours) par l'Etat	NP	OUI + absences ne peuvent justifier licenciement, déclassement professionnel, ou sanction disciplinaire	Travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, de congés payés et de droit aux prestations sociales +	Accord de l'employeur qqe soit durée. Notification du refus à l'autorité de gestion de la réserve et au salarié, dans un délai d'1 semaine après réception de la demande	
								Maintien des prestations assurances maladie-maternité-décès		