Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Congés payés : prise en compte du handicap par la loi travail

Nous allons vous proposer 3 articles traitant d'un aspect particulier de la loi travail, celui ayant pour objectif la prise en compte du handicap du salarié (ou de la personne ...

## Sommaire


- Majoration durée du congé
- Majoration durée du congé pour les  salariés ayant des enfants à charge
- Fixation ordre des congés payés
- Prise maximale congés payés
- Références


Nous allons vous proposer 3 articles traitant d'un aspect particulier de la loi travail, celui ayant pour objectif la prise en compte du handicap du salarié (ou de la personne accueillie dans les établissements spécialisés) ainsi que celui dont souffrent ses proches.

Nous débutons aujourd'hui par l'impact du handicap sur le régime des congés payés...

### Majoration durée du congé

Au sein de l'article L 3141-10, champ de la négociation collective, est précisée la possibilité de majorer la durée du congé annuel, en raison de :

- L'âge ;
- De l'ancienneté ;
- Ou du **handicap.**

Modification par rapport au régime en vigueur avant la loi travail, cette majoration peut être instituée par :

- Un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- Ou, à défaut, par une convention un accord de branche.

> Article L3141-10
>
> Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)
>
> Sous réserve de modalités particulières fixées en application de l'article L. 3141-32, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention un accord de branche peut : (...)
>
> 2° Majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

### Majoration durée du congé pour les salariés ayant des enfants à charge

#### Rappel du régime en vigueur avant la loi travail

Selon l'article L 3141-9, ouvrent droit à un congé supplémentaire :

1. Les femmes salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, qui bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, congé réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.
2. Les femmes salariées de plus de 21 ans à la date précitée, qui bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel, soit 30 jours ouvrables ;
3. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

> Article L3141-9
>
> Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.
>
> Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.
>
> Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

### Régime en vigueur depuis la loi travail

Selon l'article L 3141-98 (ordre public), ouvrent droit à un congé supplémentaire :

1. Les femmes ou hommes salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, qui bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, congé réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.
2. Les femmes ou hommes salariés de plus de 21 ans à la date précitée, qui bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel, soit 30 jours ouvrables ;
3. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dés lors qu'il vit au foyer et qu'il est situation de **handicap.**

> Article L3141-8
>
> Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)
>
> Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.
>
> Les salariés âgés de vingt et un ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.
>
> Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

## Fixation ordre des congés payés

Selon l'article L 3141-15, l'ordre des départs durant la période de prise des congés payés peut être fixée dans le cadre d'un :

- Accord d'entreprise ou d'établissement ;
- Ou, à défaut, d'une convention ou un accord de branche.

À défaut de stipulations à ce sujet dans les accords collectifs ou convention, l'article L 3141-16 (dispositions supplétives) confirme que l'employeur définit après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel l'ordre des départs en congés en tenant compte des nouveaux critères qui suivent :

- La situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un

enfant ou d'un adulte **handicapé** ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- La durée de leurs services chez l'employeur ;
- Leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

> Article L3141-15
>
> Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)
>
> Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe :
>
> 1° La période de prise des congés ;
>
> 2° L'ordre des départs pendant cette période ;
>
> 3° Les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.

> Article L3141-16
>
> Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)
>
> A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-15, l'employeur :
>
> 1° Définit après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel :
>
> a) La période de prise des congés ;
>
> b) L'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :
>
> - la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
>
> - la durée de leurs services chez l'employeur ;
>
> - leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;
>
> 2° Ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

## Prise maximale congés payés

Selon l'article L 3141-17 modifié, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois :

- Ne peut excéder 24 jours ouvrables ;
- Avec une possibilité de déroger individuellement, pour les salariés qui justifient :

1. De contraintes géographiques particulières (salariés issus des départements d'Outre-mer par exemple) ;
2. De la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte **handicapé** ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

> Article L3141-17
>
> Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)
>
> La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

## Références

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016