

CONGE DE SOLIDARITE INTERNATIONALE

Loi n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social, publiée au Journal Officiel du 5 février 1995, art. 85 inséré dans le code du travail, Section 5, Chapitre V du Titre II du Livre II

Article L225-9

Le salarié a droit, sous réserve qu'il justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins douze mois, consécutifs ou non, à un congé de solidarité internationale pour 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 inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre.

La durée de ce congé, pendant lequel le contrat de travail est suspendu, et la durée cumulée de plusieurs congés de solidarité internationale pris de façon continue ne peuvent excéder six mois.

La liste des associations mentionnées au premier alinéa du présent article est fixée par arrêté interministériel.

Article L225-10

Le salarié informe son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois à l'avance, de la date de départ en congé et de la durée de l'absence envisagée, en précisant le nom de l'association pour le compte de laquelle la mission sera effectuée.

Le congé 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. Ce refus, qui doit être motivé, est notifié au salarié, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans un délai de quinze jours après réception de la demande. Il peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui est saisi et statue en dernier ressort selon les formes applicables au référé.

A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours, son accord est réputé acquis.

Un décret fixe les règles selon lesquelles est déterminé, en fonction de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé.

En cas d'urgence, le salarié peut solliciter un congé d'une durée maximale de six semaines, sous préavis de quarante-huit heures. L'employeur lui fait connaître sa réponse dans un délai de vingt-quatre heures. Il n'est pas, dans ce cas, tenu de motiver son refus, et son silence ne vaut pas accord.

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

Article L225-11

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 L225-12

La durée du congé ne peut être, sauf d'un commun accord, imputée sur celle du congé annuel.

Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

Article L225-13

A l'issue du congé, ou à l'occasion de son interruption pour un motif de force majeure, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L225-14

Les dispositions de la présente section sont applicables aux salariés définis à l'article 1144 (1° à 7° et 10°) du code rural.