



## LES CONGÉS SPÉCIAUX 3 – LES CONGÉS POUR CONVENANCES PERSONNELLES ET D'ENGAGEMENT (FRANCE ET TGI IMPATRIÉS)

***Un syndicat, ça sert aussi à fournir des informations aux salariés !***

Après [le tract](#) sur les congés pour événements familiaux, et [celui](#) sur les congés liés à la maladie ou au handicap de l'enfant ou d'un proche, le SICTAME poursuit sa revue des droits à congés avec ceux que vous pouvez faire valoir, pour convenances personnelles.

Pour rappel, vos droits sont déterminés par 3 sources.

- Le code du travail : en général, les informations se trouvant sur <https://www.service-public.fr/> sont suffisantes. C'est le minimum du droit.
- La Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole (CCNIP) sur <https://www.energiesetmobilites.fr/uploads/img/CCNIP.pdf>, qui peut être au-dessus de ce que prévoit la loi... ou en dessous et c'est malheureusement souvent le cas, elle ne s'applique pas alors dans cette matière.
- Les accords d'entreprise et notes d'administration que vous pouvez trouver dans le WAT, sous plusieurs liens dans « LES RH & MOI », dont <https://wat.totalenergies.com/fr-fr/rh-moi-france/mes-conges>, mais ils ne sont pas correctement regroupés (le congé parental à temps partiel se trouve par exemple sous le lien [RH e- moi - SSC \(corp.local\)](#)). De la même manière que pour la CCNIP, ils sont applicables, sous réserve qu'ils ne soient pas en dessous des éléments légaux ou conventionnels ci-dessus (les dispositions sur le temps partiel « congé parental » y sont par exemple obsolètes).

### **Le congé sabbatique :**

Ce congé, non rémunéré, est relativement bien expliqué dans [la note d'administration 01/2019](#) mise à jour le 19/05/2021. En résumé, il permet à un salarié de s'absenter de 6 mois à un an de l'entreprise sous réserve de disposer d'une ancienneté suffisante. D'une manière générale, la quasi-totalité des bénéficiaires lié au contrat de travail sont suspendus à quelques exceptions près.

Bon à savoir.

- L'idée de ce congé est pour le salarié de réaliser un projet personnel non professionnel (tour du monde à vélo, retraite spirituelle, écriture d'un livre sur le dialogue social au sein de TotalEnergies...), mais rien n'interdit (sauf clause de non-concurrence...) d'exercer une autre activité professionnelle et d'utiliser ce congé comme une sorte de « corde de rappel ».
- A l'issue du congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente mais le salarié ne peut cependant invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé ([Art L3142-31](#) du Code du travail).
- La loi ne prévoit pas que le salarié notifie son intention de revenir dans l'entreprise, mais TotalEnergies « invite » à le faire. Cependant, il est bien nécessaire de notifier à l'employeur son intention de démissionner à l'issue du congé, si tel est le cas, en respectant le préavis légal.

- On ne peut pas enchaîner congé sabbatique, congé pour création d'entreprise ou congé formation.

### **Le congé sans solde :**

Ce congé est purement conventionnel et bien explicité dans [la note d'administration 08/2004](#) mise à jour le 01/09/2016. D'une durée maximale de 15 jours ouvrés, son usage nécessite d'avoir utilisé préalablement l'intégralité de ses congés acquis et peu de salariés y ont recours.

Il existe dans le code du travail toute une série de congés, non rémunérés, relatif à l'engagement associatif, politique ou militant. Il n'en est, comme d'usage, en général pas fait mention dans le WAT. Cela peut vous donner des idées.

Nous avons donc :

- **Le congé de solidarité internationale :** Tout salarié justifiant d'une ancienneté de douze mois peut participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire ([Art 3142-67](#))
- **Le congé de représentation :** Lorsqu'un salarié est désigné représentant d'une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 (...) ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité pour siéger dans une instance, que celle-ci soit consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État ou d'une collectivité territoriale, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions de cette instance ([Art L3142-60](#))
- **Le congé pour catastrophe naturelle :** Tout salarié résidant ou habituellement employé dans une zone touchée par une catastrophe naturelle a droit à un congé, pris en une ou plusieurs fois, pour participer aux activités d'organismes apportant une aide aux victimes de catastrophes naturelles ([Art L3142-48](#)).
- **Le congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse :** ([Article L3142-54](#))

**Le congé sabbatique, ainsi que les quatre congés ci-dessus, sont ouverts aux TGI impatriés.** Comme d'habitude, il n'en est fait mention nulle part dans l'instruction d'application France des RAPMI TGI.

A cela, on peut rajouter les types suivants de congés.

- **Le congé pour l'exercice de responsabilités associatives :** ([Art L3142-54-1](#) et s.) ouvert à tout salarié désigné pour siéger à titre bénévole dans l'organe d'administration ou de direction d'une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 (...), et à tout salarié exerçant à titre bénévole des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'une telle association.
- **Le congé mutualiste de formation :** ouverts à des salariés administrateurs de mutuelle, d'une union, ou d'une fédération : ([Art L3142-36](#))
- **Les absences pour participer à l'activité d'organismes sociaux :** ouvert aux salariés membres d'un conseil d'un organisme de sécurité sociale ([code de la Sécurité sociale Art 231-9](#)). Ce congé est rémunéré, mais l'employeur peut se faire rembourser le salaire correspondant à la période concernée.

**La suite (engagements politique ou citoyen) dans un prochain tract.**

**Cacher ses droits aux salariés est le meilleur moyen qu'ils ne les réclament pas !**

**LE SICTAME UNSA EST LÀ POUR VOUS INFORMER SUR VOS DROITS !**

**Rejoignez-nous !**