

FLASH INFO

Mai 2024

APPROVED

LES PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

- ✓ Cas et durée d'absence
- ✓ Effets
- ✓ Conditions
- ✓ Sanctions

Le Code du travail congolais en son article 119 aliéna 6 a prévu des absences ou permissions exceptionnelles qui peuvent être accordées au travailleur à l'occasion de certains événements familiaux touchant directement le salarié.

Les conventions collectives sont intervenues pour préciser les différents cas et fixer les conditions à remplir.

Compte tenu du fait que les employeurs sont souvent réticents à accorder ce type d'autorisation, il nous est apparu opportun d'en rappeler le cadre juridique.

I. CAS ET DURÉE D'ABSENCE

Les conventions collectives précisent de manière explicite les événements familiaux pouvant justifier une autorisation d'absence ainsi que la limite du nombre de jours d'absence autorisés par année (cf. tableau en annexe).

Dans l'hypothèse où l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du salarié, les délais peuvent être prolongés d'accord parties.

Par ailleurs, outre les événements à caractère familial, l'article 119 du Code du travail prévoit la possibilité pour tout salarié ayant au moins une ancienneté de deux (2) ans de bénéficier d'un congé non rémunéré pour affaires personnelles pour une durée d'un (1) an renouvelable une (1) fois sur l'autorisation de son employeur. Au terme de cette disponibilité ou congés, le travailleur réintègre automatiquement son emploi.

Certaines conventions prévoient également les autorisations spéciales d'absence pour les activités syndicales.



II. EFFETS

L'employeur ne peut procéder à une retenue de salaire en cas d'absence autorisée ou justifiée. Ces jours d'absence exceptionnels doivent donc être rémunérés car les congés exceptionnels pour événements familiaux sont assimilés à un travail effectif.

Cependant, en cas de dépassement des jours d'absence autorisés, cette prolongation ne donnera pas lieu à rémunération.

Par ailleurs, le nombre de jours d'absence autorisés ne peut être déduit de la durée des congés acquis.

Ces permissions ne sont pas dues si l'événement se produit pendant la durée normale de congés du salarié.

III. CONDITIONS

D'une façon générale, si l'absence est prévisible, le salarié doit obtenir au préalable l'autorisation de l'employeur. Les deux (2) parties conviendront ensemble de la date et de la durée de l'absence.

La demande peut être faite soit par écrit, soit oralement, dans un délai raisonnable, et doit être justifiée.

Il en est autrement en cas d'événements imprévus tels que le décès d'un membre de la famille, ou l'accouchement de l'épouse du salarié.

Cependant, pour ne pas donner lieu à une sanction, ces absences doivent être déclarées à l'employeur dans un délai raisonnable, en général de **48 heures** au moins, par tout moyen, à compter de la survenance de l'événement, et être justifiées (exemples certificat médical ou déclaration de naissance).



IV. SANCTIONS

Toute absence non autorisée et non justifiée peut être considérée comme une faute professionnelle par l'employeur et donner lieu à des sanctions.

En principe, les autres absences pour des motifs valables et justifiés mais non prévus par les textes ou les conventions collectives, doivent normalement s'imputer sur les droits à congés payés, ou donner lieu à une retenue sur le salaire si elles n'ont fait l'objet d'aucune compensation ou récupération des jours ainsi accordés.



Exemples de quelques Conventions collectives	CC du commerce	Auxiliaires de transports et assimilés	Entreprises des services pétroliers (Art. 43)	Travaux publics	Banque et assurance
Limite du nombre de jours d'absence par année civile (jours ouvrables) la durée légale étant de 10 jours	10 jours	16 jours	18 jours	15 jours	20 jours
Mariage du travailleur	3 jours	7 jours	3 jours	4 jours	7 jours
Mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur	2 jours	3 jours	2 jours	3 jours (mariage d'1 enfant)	3 jours pour mariage d'1 enfant et 1 jour pour celui d'un frère
Décès d'un conjoint ou d'un enfant	10 jours (décès conjoint légitime)	10 jours (décès conjoint légitime)	8 jours (décès conjoint légitime)	7 jours en cas de décès du conjoint et 4 jours en cas de décès d'un enfant	10 jours
Décès d'un descendant, ascendant direct, d'un frère, d'une sœur	4 jours	X	5 jours	6 jours en cas de décès du père ou de la mère	3 jours, décès du père ou de la mère 7 jours
Accouchement de l'épouse	2 jours	X	3 jours	4 jours	4 jours
Retrait de deuil par le salarié pour le décès du conjoint, du frère ou de la sœur, d'un descendant ou ascendant direct	2 jours	2 jours	3 jours	X	X
Première communion	X	X	X	X	1 jour
Baptême d'un enfant	1 jour	X	X	X	2 jours
Déménagement	2 jours	X	X	2 jours	jours

Convention collectives et jours fériés





Siège social : Brazzaville

Résidence les Flamboyants
Eucalyptus 7 – 2ème étage, coté A
BP.113 - Brazzaville (Rép. du Congo)
Tél. +242 06 989 06 06 / 06 510 37 63

Pointe-Noire

Avenue Charles de Gaulle, Centre
villes, Immeuble CNSS, 1er étage
Tél. +242 06 510 64 89 / 05 515 81 19

Dubaï

22 nd Floor Twin Tower Deira
Dubaï - UAE
Tél. +971 52 987 01 43
cacogedxb@gmail.com

contact@exco-cacoges.com



CABINET DE CONSEIL JURIDIQUE ET FISCAL

Avenue de La Liberté, Résidence Les
Flamboyants, Rez de chaussée,
(Secteur de l'Hôpital Militaire) -
BP.113 - Brazzaville (Rép. du Congo)
Tél : +242 06 735 18 88

contact@ccjfafrique.com

 www.exco-cacoges.com

