



## 16ème législature

<b>Question N° :</b> <b>11926</b>	<b>De M. Stéphane Rambaud ( Rassemblement National - Var )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail, plein emploi et insertion		<b>Ministère attributaire</b> > Travail, plein emploi et insertion
<b>Rubrique</b> >travail	<b>Tête d'analyse</b> >Congés sans solde pour les conjoints de militaires	<b>Analyse</b> > Congés sans solde pour les conjoints de militaires.
Question publiée au JO le : <b>03/10/2023</b> Réponse publiée au JO le : <b>05/12/2023</b> page : <b>11023</b>		

### Texte de la question

M. Stéphane Rambaud attire l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur la situation des épouses et époux de militaires souhaitant accompagner leurs conjoints et sollicitant un congé sans solde auprès de leurs employeurs. En effet, les conjoints des militaires mutés à l'étranger et qui demandent un congé sans solde auprès de leurs employeurs ne se voient systématiquement accorder cette facilité que pour une année. Or il se trouve que les mutations des militaires sont en général de trois années. Ce problème touche 80 % des femmes de militaires travaillant dans les caisses d'allocations familiales (CAF), les URSSAF, les CPAM ou les CARSAT. Ces personnes n'ont d'autre choix que de démissionner de leur emploi ou de ne pas suivre leur conjoint et de subir une vie familiale à distance parfois sur deux continents différents. Cette situation cornélienne est tout à fait inacceptable alors que ces organismes employeurs sont sensés promouvoir des valeurs sociales de solidarité et remplir des missions de service publique auprès des familles. C'est pourquoi il lui demande de bien vouloir lui indiquer les mesures urgentes qu'il entend prendre afin de permettre aux conjoints de militaires de disposer de congés sans solde suffisamment longs pour leur permettre de suivre leurs époux ou épouses militaires placés en situation de mutation.

### Texte de la réponse

Concilier la vie de famille et les aspirations professionnelles avec les obligations de mobilité géographique professionnelle s'avère souvent un défi, susceptible d'impliquer l'ensemble des membres de la famille, soit en raison de temps d'absences parfois conséquents de la personne mobile du couple, soit en raison du déménagement de la famille. Ces contraintes exigeantes, voire difficiles, ne sont toutefois pas propres aux seules familles de militaires. Les conséquences de la mobilité géographique au travail peuvent être atténuées par le recours au télétravail lorsqu'il est compatible avec le poste occupé. Cette forme d'organisation du travail, plus largement déployée depuis la crise sanitaire, peut permettre de concilier les carrières professionnelles de chaque membre du couple. Le congé sans solde, quant à lui, permet à un salarié de s'absenter de l'entreprise pour une période déterminée. Il se caractérise par une absence de réglementation. Il trouve son fondement soit dans un accord entre l'employeur et le salarié, soit dans une convention ou un accord d'entreprise ou de branche. Les dispositifs conventionnels évoqués relèvent donc du seul dialogue social. La convention collective nationale du travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale prévoit dans son article 40 que le congé sans solde peut être accordé par le Directeur de l'organisme et ne constitue qu'un droit conditionnel et facultatif. Ce congé est effectivement limité à un an, néanmoins, cette durée maximum ne s'oppose pas à ce que le salarié bénéficie de plusieurs congés sans solde au cours de sa carrière. Ainsi, chaque congé sans solde doit avoir une durée maximale d'un an mais il est tout à fait

possible pour un salarié de bénéficier à plusieurs reprises d'un congé sans solde pour une durée d'un an à chaque fois. Par ailleurs, ce même article 40 prévoit de porter ce congé à une durée de 3 ans maximum pour une mission dans un organisme international, un pays étranger ou dans les organismes sociaux des Territoires d'outre-mer (TOM) ou des Etats relevant anciennement de la République française. En effet, les salariés servant dans les organismes des TOM peuvent obtenir une prolongation de deux ans du congé sans solde lorsqu'ils en font la demande (article 40 de la convention collective, alinéa 3). Enfin, il convient de souligner qu'aucune disposition n'interdit la succession d'un congé sabbatique après un congé sans solde prévu à l'article 40 de la convention collective. Dès lors que le salarié remplit les conditions, il pourra bénéficier d'un congé sabbatique même après un congé sans solde. Au sein des organismes de sécurité sociale, d'autres dispositifs peuvent également être mobilisés par les épouses et époux de militaires souhaitant accompagner leurs conjoints ou conjointes comme l'utilisation du compte épargne temps, une demande de mobilité ou la sollicitation d'une mise à disposition. Le salarié qui souhaiterait rejoindre son conjoint dans les Départements d'outre-mer (DOM) peut faire valoir un souhait de mobilité vers un organisme de sécurité sociale des DOM et bénéficier des mesures d'accompagnement à la mobilité prévues à l'article 16 de la Convention collective précitée. Ces dispositions restent applicables en cas de mobilité pendant un congé sans solde.