

**Les motifs suivants sont pris en compte pour déterminer la durée du congé « au même titre que les heures réellement effectuées, les heures non travaillées » notamment dans les conditions de l'article [L.3141-5](#) du code du travail et les Conventions Collectives :**

- les accidents du travail, accidents du trajet et maladies professionnelles,
- la maladie non professionnelle,
- le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption,
- la durée du congé de l'année précédente, soit 182 heures ou 1,20 mois pour les mensuels,
- les périodes d'intempéries,
- l'activité partielle,
- les congés spéciaux :
  - les jours fériés,
  - les absences exceptionnelles pour événements familiaux (mariage, naissance, décès, etc.),
- les stages de formation économique, sociale et syndicale,
- les congés accordés en vue de favoriser la formation des Cadres et animateurs de jeunesse,
- les congés de formation économique du Comité d'Entreprise,
- les stages de formation inscrits au plan de formation de l'entreprise,
- le congé individuel de formation,
- les jours de congés supplémentaires pour ancienneté accordés aux Ouvriers, ETAM et CADRES,
- les heures indemnisées au titre des contreparties obligatoires en repos (anciennement repos compensateurs légaux),
- le congé spécial accordé sur demande des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local,
- les temps accordés aux conseillers prud'homaux : temps passé hors de l'entreprise pour l'exercice de leur fonction ; autorisations d'absence pour formation
- les membres du conseil d'administration d'un organisme de Sécurité Sociale,
- les représentants des salariés aux chambres d'agriculture,
- les représentants d'Associations Familiales,
- les salariés au conseil d'administration de fonds d'action sociale,
- le congé de formation du CHSCT,
- le temps passé à l'exercice du droit d'expression,
- le crédit d'heures des représentants du personnel,
- le temps pour préparer et participer à la négociation collective dans l'entreprise,
- le temps de préavis payé lorsque l'employeur dispense le salarié de l'effectuer.