

À noter : ne pas proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente donne lieu à l'attribution de dommages et intérêts en plus de l'indemnité de licenciement (*C. trav.*, art. L. 3142-105).

CONGÉ SABBATIQUE

- 421 Conditions.** Les salariés peuvent obtenir un congé non rémunéré de 6 à 11 mois sans avoir à fournir un motif particulier, à condition :
 - ➔ **SPR** 449 p 27 - d'avoir au moins 36 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe, consécutifs ou non ;
 - d'avoir au moins 6 années d'expérience professionnelle ;
 - de ne pas avoir bénéficié dans les 6 années précédentes d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou direction d'une jeune entreprise innovante, ou d'un congé individuel de formation d'une durée d'au moins 6 mois (*C. trav.*, art. L. 3142-91 ; *C. trav.*, art. L. 3142-92 ; *C. trav.*, art. L. 3142-107).

422 Formalités. Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou par lettre remise en main propre contre décharge, **au moins trois mois à l'avance**, de la date de départ choisie, en précisant la durée envisagée du congé. La demande n'a pas à être motivée (*C. trav.*, art. L. 3142-93 ; *C. trav.*, art. D. 3142-47).

L'employeur notifie au salarié, par lettre remise en main propre contre décharge ou par LRAR, soit son accord sur la date de départ choisie par le salarié, soit le report, soit son refus motivé (voir nos 423 et 424). À défaut de réponse dans un délai de **30 jours**, l'accord est réputé acquis (*C. trav.*, art. L. 3142-98 ; *C. trav.*, art. D. 3142-53).

Cet accord ne peut être repris, quel qu'en soit le motif. De même, l'employeur n'est pas obligé, sauf abus de droit, d'accepter que le salarié renonce à partir (*Cass. soc.*, 7 mai 1996, n° 92-43.545).

423 Différé ou report du congé. L'employeur peut différer le départ en congé sabbatique dans la limite de six mois - neuf mois dans les entreprises de moins de 200 salariés - à compter de la présentation de la demande de congé, sans avoir à fournir de motif (*C. trav.*, art. L. 3142-94 ; *C. trav.*, art. D. 3142-48).

En outre, il peut reporter le congé pour limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise dans les mêmes conditions que pour un congé pour création d'entreprise ou direction d'une jeune entreprise innovante (voir

no 415). Toutefois, le pourcentage d'absences simultanées est abaissé à 1,5 % dans les deux hypothèses (entreprises de plus ou de moins de 200 salariés) lorsqu'il s'agit du seul congé sabbatique (*C. trav.*, art. D. 3142-49 ; *C. trav.*, art. D. 3142-50).

424 Refus du congé. L'employeur peut refuser le congé si le salarié ne justifie pas d'une ancienneté suffisante ou n'a pas déposé sa demande dans les délais, ou si le congé demandé n'a pas la durée exigée.

Attention ! L'employeur doit répondre au salarié même si celui-ci n'a pas respecté les délais pour présenter sa demande. À défaut, son accord tacite sur la date de départ est considéré comme acquis (*Cass. soc.*, 12 mars 2008, n° 06-43.866).

➔ **SPR** 498 p 9

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut en outre, après avis du CE ou à défaut des DP, refuser le congé s'il estime que celui-ci aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Le refus doit être motivé et notifié par LRAR ou par lettre remise en main propre contre décharge. Le salarié peut contester le refus dans les 15 jours suivant la réception de la lettre de l'employeur directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes. Celui-ci est saisi en référé et statue en dernier ressort (*C. trav.*, art. L. 3142-97 ; *C. trav.*, art. D. 3142-51 ; *C. trav.*, art. D. 3142-52).

À noter : l'employeur doit communiquer semestriellement au CE ou, à défaut, aux DP la liste des demandes de congé sabbatique avec la suite qui leur a été donnée (*C. trav.*, art. L. 3142-106).

425 Report des congés payés annuels. Les congés payés annuels dus au salarié en plus des 24 jours ouvrables peuvent être reportés jusqu'au départ en congé sabbatique dans les mêmes conditions que pour un congé pour création d'entreprise ou direction d'une jeune entreprise innovante (*C. trav.*, art. L. 3142-100 à L. 3142-104 ; voir nos 418 et 387).

426 Effets du congé sabbatique. Pendant le congé sabbatique, le contrat de travail est suspendu. Le salarié peut pendant cette période exercer une activité professionnelle rémunérée, sous réserve de s'abstenir de tout acte de concurrence directe ou indirecte à l'égard de son employeur principal et de respecter les obligations de loyauté et de discrétion envers celui-ci (*Cass. soc.*, 1^{er} avr. 2003, n° 00-44.902). Le non-respect de ces obligations peut, le cas échéant, justifier le licenciement du salarié.

427 Fin du congé. À l'issue du congé sabbatique, le salarié retrouve automatiquement son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Avant l'expiration du congé, le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé (*C. trav.*, art. L. 3142-95).

Contrairement au congé pour création d'entreprise ou direction d'une jeune entreprise innovante, aucune formalité particulière n'est exigée avant la réintégration.

Ne pas proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente donne lieu à l'attribution de dommages et intérêts en plus de l'indemnité de licenciement (C. trav., art. L. 3142-105).

Si, à la date prévue pour son retour, le salarié ne se présente pas, l'employeur ne peut pas le considérer comme démissionnaire s'il ne manifeste pas de volonté claire et non équivoque de rompre le contrat de travail (Cass. soc., 20 oct. 1993, n° 90-41.958). Une telle volonté peut résulter, par exemple, du silence du salarié pendant un mois alors qu'il a acquis pendant son congé un fonds de commerce (Cass. soc., 14 déc. 1995, n° 94-41.782 ; voir n° 649).

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

428 Définition. Tout salarié peut bénéficier, sur justification, d'une autorisation d'absence de :

- quatre jours pour son mariage (ou son remariage) ;
- trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (non cumulables avec le congé de maternité) ;
- deux jours pour le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs ;
- deux jours pour le décès d'un enfant ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur (C. trav., art. L. 3142-1).

Le jour d'autorisation d'absence accordé ne doit pas être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant (Cass. soc., 16 déc. 1998, n° 96-43.323). Le salarié qui n'utilise pas ses droits à congé ne peut pas prétendre à une indemnité compensatrice. L'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Le salaire est maintenu (C. trav., art. L. 3142-2).

Attention ! Si le salarié est déjà absent pour une raison quelconque (maladie ou congés payés) au moment de l'événement familial, il ne peut pas prolonger son absence de la durée prévue pour le congé (Cass. soc., 11 oct. 1994, n° 93-42.310).

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

429 Salariés concernés. Tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel (C. trav., art. L. 3142-16).

430 Départ en congé. Le salarié doit envoyer à son employeur, au moins 15 jours avant le début du congé, une LRAR ou lui remettre en main propre une lettre contre décharge, l'informant de sa volonté de bénéficier du congé de solidarité familiale. Doit être joint un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister et attestant que celle-ci souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé débute sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du salarié (C. trav., art. D. 3142-6 ; C. trav., art. D. 3142-7).

L'employeur ne peut ni refuser ni reporter le congé de solidarité familiale.

431 Durée du congé. Le congé de solidarité familiale ou la période de travail à temps partiel a une durée maximale de trois mois renouvelable une fois. Un salarié qui souhaite un renouvellement doit en avvertir l'employeur par LRAR au moins 15 jours avant le terme prévu initialement.

Le congé prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée – le salarié peut alors bénéficier des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux (voir n° 428) –, soit à une date antérieure. Dans tous les cas, le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs (C. trav., art. L. 3142-17 ; C. trav., art. D. 3142-8).

À l'issue du congé de solidarité familiale ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé est prise en compte pour déterminer les avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé (C. trav., art. L. 3142-19 ; C. trav., art. L. 3142-20).

CONGÉ DE SOUTIEN FAMILIAL

432 Salariés concernés. Le salarié qui souhaite s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité a le droit de bénéficier d'un congé de soutien familial. Il doit justifier d'une ancienneté minimale de deux ans dans l'entreprise (C. trav., art. L. 3142-22).

► SPR
476 p. 3

Le proche handicapé ou dépendant ouvrant droit à ce congé peut être le conjoint du salarié, son concubin, son partenaire de Pacs, un ascendant, un