



Le congé sabbatique

Le congé sabbatique vous permet de mettre de côté votre carrière professionnelle et ne plus travailler pendant quelques mois, **sans risquer de perdre votre emploi**. Il vous permet de réaliser un projet personnel qui vous tient à cœur, faire un break professionnel ou vous consacrer pleinement à votre famille. On vous dit tout pour que vous fassiez votre choix en toute connaissance : liste des bénéficiaires, ancienneté requise, durée du congé, conséquence sur le contrat de travail, forme de la demande, etc.

Qui peut prendre un congé sabbatique

Tout salarié du secteur privé peut bénéficier d'un congé sabbatique s'il remplit toutes les conditions suivantes :

- Justifier d'une ancienneté de 36 mois minimum dans l'entreprise, consécutifs ou non,
- Justifier de 6 ans d'expérience professionnelle,
- Ne pas avoir bénéficié, au cours des 6 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé individuel de formation (Cif) d'une durée au moins égale à 6 mois, d'un congé de création d'entreprise ou d'un autre congé sabbatique.

La demande.

Forme et contenu de la demande. Le salarié doit informer l'employeur de sa volonté de prendre un congé sabbatique, au moins 3 mois avant la date de départ souhaitée, par lettre

recommandée avec avis de réception (LRAR) ou par lettre remise contre récépissé (Code du Travail Art. D. 3142-47).

Le courrier doit indiquer la date de départ en congé sabbatique et sa durée (Code du Travail Art. L. 3142-93).

Forme de la réponse. - L'employeur doit répondre au salarié par LRAR ou courrier remis contre récépissé (Code du Travail D. 3142-51 et D. 3142-53).

Si l'employeur n'adresse pas de réponse au salarié dans un délai de 30 jours à compter de la présentation du courrier l'informant de la demande de congé, cela vaut comme une acceptation (Code du Travail Art. D. 3142-53).

Attention, l'absence de réponse de l'employeur dans le délai d'un mois vaut aussi acceptation tacite lorsque le salarié a formulé sa demande tardivement. Le non-respect par le salarié du délai de 3 mois minimum pour prévenir l'employeur permet par contre à ce dernier de différer la prise du congé (cass. soc. 12 mars 2008, n° 06-43866 FSPBR).

Le salarié adresse sa demande à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

La lettre est adressée au moins **3 mois** avant la date de départ en congé envisagée. La lettre doit préciser la date de départ choisie et la durée du congé demandée.

La réponse de l'employeur

L'employeur doit répondre au salarié (accord, report ou refus) par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours vaut acceptation.

Le report et le refus d'accorder le congé sont soumis à conditions.

Le report du congé

Report sans motif. - L'employeur peut différer sans motif le départ en congé, dans la limite de (c. trav. art. L. 3142-94) :

- 6 mois lorsque l'entreprise compte 200 salariés et plus ;
- 9 mois dans les entreprises de taille moins importante telle que le Centre Oscar Lambret

Ces délais sont calculés à compter de la présentation du courrier informant l'employeur de la prise du congé (c. trav. art. D. 3142-48).

Report en fonction du nombre d'absents. -

Pour éviter des désordres dans l'activité de l'entreprise, l'employeur peut différer le départ en congé afin de limiter le nombre de salariés absents en même temps pour un congé pour création d'entreprise ou sabbatique (c. trav. art. L. 3142-96).

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, le départ en congé peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents ne dépasse pas 2 % des effectifs (1,5 % s'il s'agit des seules absences pour congé sabbatique) et ce, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie (c. trav. art. D. 3142-49).

Dans les entreprises qui emploient moins de 200 salariés, l'employeur peut différer le départ afin que le nombre de jours d'absence prévu pour ces congés longue durée ne dépasse pas 2 % du nombre de jours de travail effectués dans les 12 mois précédant ce départ (1,5 % s'il s'agit des seules absences pour congé sabbatique), cette période de 12 mois pouvant être prolongée pendant un maximum de 48 mois (c. trav. art. D. 3142-50).

Le refus du congé

Motifs de refus. - L'employeur peut refuser le congé sabbatique d'un salarié qui ne remplit pas les conditions requises.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut aussi refuser un congé sabbatique s'il estime que ce congé aura

des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (c. trav. art. L. 3142-87). Il doit, au préalable, prendre l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Refus contesté par le salarié. - Le salarié peut contester le refus de l'employeur devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue en urgence, selon les formes applicables au référé. Le salarié dispose pour cela des 15 jours suivant la réception du courrier l'informant du refus, passé ce délai le choix de l'employeur ne peut plus être contesté (c. trav. art. L. 3142-87 et D. 3142-52).

Si le refus de l'employeur n'est pas justifié, les juges peuvent l'annuler (cass. soc. 2 février 1999, n° 96-41812, BC V n° 54).

L'employeur peut refuser le départ en congé aux conditions suivantes :

Sa durée

Minimum et maximum. - La durée du congé sabbatique est comprise entre 6 mois minimum et 11 mois maximum (Code du travail Art. L. 3142-91).

Cas d'une durée écourtée. - Le salarié ne peut pas exiger de retrouver son emploi avant la fin du congé, à la date qu'il avait lui-même fixée (Code du travail. Art. L. 3142-95).

Par contre, un retour anticipé est toujours possible si l'employeur et le salarié se mettent d'accord.

Situation pendant le congé sabbatique

Contrat de travail suspendu. - Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé.

Le salarié peut exercer une autre activité professionnelle pendant cette durée, mais il doit toutefois continuer de respecter les obligations de loyauté et de non-concurrence à l'égard de l'employeur (cass. soc. 27 novembre 1991, n° 88-43161, BC V n° 537 ; cass. soc. 9 mai 2006, n° 04-44929 FD).

Absence de rémunération. - Aucune rémunération n'est due au salarié en congé sabbatique, sauf disposition conventionnelle contraire. Pendant son congé, ce dernier peut toutefois percevoir les droits qu'il a capitalisés au titre d'un compte épargne-temps.

Conséquences sur le contrat de travail

Pendant la durée du congé le contrat de travail est suspendu.

Indemnisation

Le congé sabbatique n'est pas rémunéré (sauf dispositions conventionnelle, contractuelle ou usage contraire).

Cependant, si le salarié n'a pas bénéficié de l'ensemble de ses congés payés avant de partir en congé sabbatique, il perçoit une indemnité compensatrice pour les jours non pris.

Le salarié peut également cumuler les congés acquis à partir de la 5^e semaine et non pris. Si le salarié en fait la demande à son employeur, ces jours de congés non pris peuvent être cumulés pendant 6 ans maximum, puis reportés jusqu'au départ en congé sabbatique. Une indemnité compensatrice correspondant au total des jours de congés cumulés sera versée au salarié lors du départ en congé sabbatique.

Activité professionnelle pendant le congé

Pendant ce congé, le salarié peut exercer une autre activité professionnelle, salariée ou non. Cependant, il doit respecter les obligations de loyauté et de non-concurrence vis-à-vis son employeur.

Après le congé

Réintégrer le salarié. - À son retour de congé sabbatique, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son précédent emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente (cass. soc. 9 avril 2008, n° 06-45898 FD). À défaut, le salarié aura droit à des dommages et intérêts, en sus d'éventuelle indemnité de licenciement (c. trav. art. L. 3142-94 et L. 3142-95).

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

Si le salarié ne revient pas.

Si le salarié ne revient pas de congé, l'employeur ne peut pas le considérer comme démissionnaire. Il devra engager une procédure de licenciement, qu'il pourra motiver par un abandon de poste.

Quelles sont les différences entre congés sans solde, congés pour création d'entreprise, et congé sabbatique ?

Le congé sans solde, le congé sabbatique et le congé pour création d'entreprise sont tous les 3 des congés non rémunérés.

Il s'agit là sans doute du seul point commun qui existe entre ces 3 types de congé.

Le congé sans solde et le congé sabbatique permettent tous les deux au salarié de s'absenter de l'entreprise pour des convenances personnelles, toutefois, le premier n'est absolument pas régi par le Code du travail et résulte d'un accord entre l'employeur et le salarié (condition d'accès, durée ...), alors que le second est règlementé par la loi. Le congé pour création d'entreprise permet quant à lui au salarié qui désire créer ou reprendre une entreprise existante et qui prend la forme soit d'une suspension pure et simple du contrat de travail, soit par un passage temporaire à temps partiel.

Le congé sabbatique et le congé pour création d'entreprise est de droit pour le salarié qui remplit les conditions requises pour pouvoir en bénéficier alors que le congé sans solde peut être refusé par l'employeur.

Restant à votre disposition.

L'équipe Solidaire Sud Santé Sociaux.
Oscar Lambret