



ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

LE CONGE SABBATIQUE

Le congé sabbatique est un congé pour convenances personnelles qui n'a pas à être motivé. Il permet au salarié de réaliser un projet individuel sans rompre son contrat de travail. Ainsi, le salarié peut consacrer son congé sabbatique à des activités familiales, associatives, culturelles et sous certaines conditions, professionnelles.

Pendant toute la durée du congé, le contrat de travail est suspendu. À son issue, le réemploi du salarié dans l'entreprise est donc automatique.

Le congé sabbatique doit être distingué du congé sans solde (ou autorisation d'absence) accordé par certains employeurs en vertu d'une disposition expresse d'une convention collective, d'un accord ou d'un usage d'entreprise.

A défaut, un salarié peut toujours être autorisé à s'absenter après accord de son employeur. Ce type de congé (sans fondement légal), accordé le plus souvent à titre exceptionnel, n'a pas à être rémunéré par l'employeur. Mais celui-ci peut toujours décider le contraire. Durant le congé, le contrat de travail n'est que suspendu.

Les conditions d'ouverture du droit au congé sabbatique

Le droit au congé sabbatique est ouvert, sans condition d'effectif, aux salariés des entreprises du secteur privé. Elles sont également applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial.

Le salarié qui désire bénéficier d'un congé sabbatique doit remplir une double condition relative à l'ancienneté. Il doit pouvoir justifier de :

- ✓ 36 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, dans l'entreprise, à la date du départ en congé. Cette ancienneté peut avoir été acquise dans l'entreprise elle-même ou dans toute autre entreprise du même groupe (la notion de groupe étant celle retenue pour la constitution de comité de groupe

ALLUMENS CONSULTANTS - SAS au capital de 5000 € - Siège social : 5 Allée de la Boursaudière. 89000 AUXERRE

Tél. : 03.86.41.43.42 - Fax : 03.86.51.06.21 - Email : contact@allumens.fr - Site web : www.allumens.fr

SIRET : 801 890 427 00017 - RCS : 801 890 427 AUXERRE - Code APE : 7022Z - N° de TVA Intracommunautaire : FR 55 801 890 427

par l'article L. 2331-1 du nouveau code du travail).

- ✓ Ainsi que de 6 années d'activité professionnelle préalable, continue ou non.

Le salarié ne doit pas avoir bénéficié, dans la même entreprise, au cours des 6 années précédentes, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation d'au moins 6 mois.

Le congé sabbatique a une durée minimum de 6 mois et une durée maximale de 11 mois pendant laquelle le contrat est suspendu.

La durée du congé, une fois fixée, ne peut en principe être modifiée, sauf accord entre l'employeur et le salarié.

En conséquence :

- ✓ Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.
- ✓ Le congé ne peut être prolongé au-delà de la date fixée pour le retour du salarié.
- ✓ L'employeur ne peut pas revenir sur la durée d'absence accordée au salarié et rappeler le salarié à son poste de travail avant le terme de son congé sabbatique.

Les formalités afférentes au congé sabbatique

La demande du salarié :

Le salarié désirant prendre un congé sabbatique doit en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre simple remise en main propre contre décharge, au moins 3 mois à l'avance, par rapport à la date de départ qu'il a choisie.

Il doit préciser, outre cette date, la durée du congé : de 6 à 11 mois.

Aucune disposition légale n'oblige le salarié à informer son employeur lorsqu'il formule sa demande, de l'utilisation qu'il entend faire de son congé. Aussi peut-il durant celui-ci travailler chez un autre employeur.

La jurisprudence exige cependant que le salarié fasse part à son employeur de son intention d'exercer une activité salariée si celle-ci s'effectue chez un concurrent. A défaut, ce comportement pourrait justifier un licenciement.

La réponse de l'employeur :

L'employeur doit donner sa réponse par lettre remise en main propre avec décharge ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les 30 jours qui suivent la présentation de la lettre de demande.

A défaut de réponse de sa part dans ce délai son accord sur la date de départ en congé est réputé acquis. Le salarié a donc un délai minimum de 2 mois entre le moment où il a connaissance de la réponse de l'employeur et son départ effectif. Cette réponse peut consister soit en un accord, soit en un refus, soit en un report du congé.

L'employeur a dans tous les cas, la possibilité de différer le départ en congé dans la limite de 6 mois qui courent à compter de la présentation de la lettre de demande de congé, mais ce délai est porté à 9 mois dans les entreprises de moins de 200 salariés.

L'employeur peut refuser le congé sabbatique aux motifs suivants :

- ✓ Le salarié ne justifie pas d'une ancienneté suffisante.
- ✓ Le congé demandé n'a pas la durée exigée.
- ✓ Le salarié, d'une entreprise de moins de 200 salariés, n'a pas déposé sa demande dans les délais impartis.

Cette solution ne s'applique pas aux entreprises de 200 salariés et plus. Dans ces entreprises, l'employeur est tenu de répondre même si la demande est formulée tardivement. A défaut de réponse, son accord est réputé acquis. En effet, dans ces entreprises, il ne peut que reporter le congé et non le refuser.

Le refus de l'employeur peut être directement contesté dans les 15 jours suivant la réception de la lettre notifiant le refus. Passé ce délai, la contestation n'est plus recevable.

Le recours doit être exercé devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, qui est saisi et statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé.

La procédure du référé et l'impossibilité de faire appel du jugement ont été retenues pour raccourcir les délais de jugement dont la longueur serait incompatible avec la nature même du congé.

La situation du salarié pendant le congé

Le bénéficiaire du congé sabbatique reste salarié de l'entreprise. Son contrat de travail n'est pas rompu, il est seulement suspendu pour toute la durée du congé. A ce titre, il doit être pris en compte dans les effectifs et continue à être électeur aux élections représentatives.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'employeur n'a pas à maintenir, en tout ou partie, la rémunération du salarié pendant le congé sabbatique.

Pendant la période de suspension du contrat, le salarié n'est pas libéré de toute obligation à l'égard de l'employeur. Si les obligations liées aux rapports de subordination disparaissent (obligation de travailler pour le salarié et obligation de fournir un travail et une rémunération pour l'employeur), en revanche celles qui ne sont pas directement commandées par le lien de subordination subsistent: obligation de discrétion et de réserve, obligation de non-concurrence, obligation de loyauté (découlant du 3^e alinéa de l'article 1134 du code civil qui prévoit que les conventions doivent être exécutées de bonne foi et qui pèse également sur le salarié et l'employeur).

Aucune restriction n'est apportée à l'exercice d'une quelconque activité pendant un congé sabbatique par la loi.

Toutefois, le contrat de travail étant suspendu pendant cette période, le salarié demeure tenu de respecter les obligations de loyauté et de non-concurrence à l'égard de son employeur.

L'issue du congé

Si le salarié ne peut invoquer aucun droit à un réemploi anticipé, il bénéficie en revanche d'un réemploi automatique à l'échéance normale du congé. Il s'agit bien d'un réemploi et non d'une réintégration puisque son contrat n'était pas rompu.

Si le salarié ne souhaite pas reprendre son emploi, il doit démissionner selon les règles de droit commun.

Le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il résulte de ces dispositions que le salarié doit être avant tout réintégré dans le poste qu'il occupait avant son départ et qu'il ne peut être affecté à un emploi similaire que dans le cas où cette réintégration s'est avérée impossible.

Par ailleurs, le refus du salarié d'occuper, à l'issue de son congé, un poste qui n'est ni celui qu'il occupait avant son départ, ni un emploi similaire, ne peut être constitutif d'une faute.

En conséquence, le licenciement ainsi prononcé est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

L'inobservation par l'employeur de l'obligation de réemploi peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au salarié concerné, en plus de l'indemnité de licenciement.

L'employeur ne peut déduire de l'absence de reprise du travail du salarié, à l'issue du congé sabbatique, une volonté de démissionner.

Il appartient au juge de rechercher si les circonstances de fait caractérisent la volonté claire et non équivoque du salarié de démissionner.

