

Fiche n° 19 - Les congés sabbatiques et les congés sans solde en 7 questions

18 janvier 2012



Le congé sabbatique permet aux salariés remplissant des conditions précises d'ancienneté et d'activité de suspendre leur contrat de travail afin de réaliser un projet personnel. La durée du congé est comprise entre 6 et 11 mois.

Le départ en congé fait l'objet d'une demande du salarié et d'une réponse de l'employeur respectant des contraintes de forme et de délai. L'employeur peut décider de reporter ou refuser le congé dans certaines situations.

Le congé sans solde, lui, n'est pas réglementé : aucune condition ni procédure ne sont imposées pour en bénéficier. Son organisation et sa durée sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur, qui peut le refuser.

Et le congé sans solde?

Par définition, le congé sans solde est un congé pour convenance personnelle : le salarié est totalement libre de l'utiliser à des fins personnelles (faire du sport, un voyage, s'occuper de ses enfants, ...) ou professionnelles (créer une entreprise, exercer une autre activité professionnelle,...).

Le congé sans solde suspend le contrat de travail, sa durée n'est donc pas prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté, ni pour les congés payés...

Si le congé sans solde permet, en principe, au salarié de travailler pour un autre employeur, celui-ci doit préalablement vérifier son contrat de travail. Si une clause de non-concurrence ou d'exclusivité y figure, il risque une sanction voire un licenciement en ne s'y conformant pas. Même en l'absence de clause, le salarié reste tenu par une obligation de loyauté envers son employeur.

Le congé sans solde n'étant pas prévu par le code du travail, aucune précision particulière concernant la procédure n'est donnée.

Il peut être refusé par l'employeur.

Afin de prévenir tout litige, le principe du congé, sa durée, les conditions de retour dans l'entreprise... doivent faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Il convient également de se reporter à la convention collective applicable à l'entreprise qui peut prévoir des dispositions à ce sujet.

La rémunération du salarié n'est pas maintenue pendant un congé sans solde.

Le salarié peut toutefois utiliser les droits acquis sur son compte épargne-temps pour « financer » ce congé.

Le congé sabbatique permet aux salariés remplissant des conditions précises d'ancienneté et d'activité de suspendre leur contrat de travail afin de réaliser un projet personnel. La durée du congé est comprise entre 6 et 11 mois.

Le départ en congé fait l'objet d'une demande du salarié et d'une réponse de l'employeur respectant des contraintes de forme et de délai. L'employeur peut décider de reporter ou refuser le congé dans certaines situations.

Le congé sans solde, lui, n'est pas réglementé : aucune condition ni procédure ne sont imposées pour en bénéficier. Son organisation et sa durée sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur, qui peut le refuser.

Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société :

➤ Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.

➤ Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salariés, chômeurs, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Union syndicale Solidaires
144 boulevard de Villette 75 019 Paris
Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union syndicale
Solidaires

Connaître ses droits
pour les faire appliquer



Les congés sabbatiques
et les congés sans solde
en 7 questions

Fiche 19 Janvier 2012

Union syndicale
Solidaires

Qui a droit au congé sabbatique ?

Tous les salariés qui, à la date de départ en congé, justifient de 36 mois d'ancienneté dans l'entreprise, consécutifs ou non, et de 6 années d'activité professionnelle, sans avoir bénéficié, au cours des 6 années précédentes, dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation d'au moins 6 mois.

Quelle est la durée du congé sabbatique ?

Le congé sabbatique est pris pour une durée comprise entre 6 et 11 mois. Pendant son congé, le salarié peut travailler dans une autre entreprise ou créer sa propre entreprise, sous réserve de ne pas se livrer à une concurrence déloyale vis-à-vis de son employeur principal.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération du salarié n'est pas maintenue pendant un congé sabbatique. Le salarié peut toutefois utiliser les droits acquis sur son compte épargne-temps pour « financer » son congé sabbatique.

Quelles formalités pour le congé sabbatique ?

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, au moins 3 mois à l'avance, en indiquant la date de départ et la durée du congé.

Le salarié n'a pas à motiver sa demande.

En outre, pendant son congé, il peut travailler dans une autre entreprise ou créer sa propre entreprise, sous réserve de ne pas se livrer à une concurrence déloyale vis-à-vis de son employeur principal

Quelle peut être la réponse de l'employeur ?

L'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, soit de son accord, soit du report du congé, soit de son refus, qui doit être motivé. L'accord est réputé acquis à défaut de réponse dans les 30 jours suivant la présentation de la lettre du salarié.

L'employeur peut différer le départ en congé :

* sans justification, dans la limite de 6 mois à partir de la date de la présentation de la lettre du salarié (ce report peut atteindre 9 mois dans les entreprises de moins de 200 salariés) ;

* dans la limite d'un quota maximal d'absences qui varie selon l'effectif de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut refuser le congé s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, que le congé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Ce refus peut être contesté devant le conseil de prud'hommes dans les 15 jours qui suivent la réception de la lettre de l'employeur.

Quels effets du congé sabbatique sur le contrat de travail ?

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

À l'issue de ce dernier, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il n'acquiert ni ancienneté, ni droit à congés payés pendant son absence.

Attention, sauf accord express de son employeur, le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

Et les autres congés ?

D'autres congés sont organisés par le Code du travail, et peuvent être utilisés.

- * le congé ou temps partiel pour création d'entreprise,
- * les congés de formation,
- * le congé parental d'éducation,
- * le congé de solidarité familiale,
- * le congé de soutien familial,
- * le congé de solidarité internationale...

- Emplacement : inFORMER LES SALARIÉ-ES > Connaître vos droits > Les fiches Connaître ses droits >
- Adresse de cet article :
<https://solidaires.org/Fiche-no-19-Les-conges-sabbatiques-et-les-conges-sans-solde-en-7-questions>