

Et le congé sans solde ?

Le congé sans solde n'est pas un droit. L'employeur peut le refuser. En revanche, il ne peut pas l'imposer, ni même le proposer.

Par définition, le congé sans solde est un congé pour convenance personnelle : le/la salarié-e 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/à la salarié-e de travailler pour un autre employeur, celui/celle-ci doit préalablement vérifier son contrat de travail. Si une clause de non-concurrence ou d'exclusivité y figure, il/elle risque une sanction voire un licenciement en ne s'y conformant pas. Même en l'absence de clause, le/la salarié-e reste tenu-e par une obligation de loyauté envers son employeur.

Afin de prévenir tout litige, le principe du congé, sa durée, les conditions de retour dans l'entreprise, etc., devraient faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le/la salarié-e. Il convient également de se reporter à la convention collective applicable à l'entreprise qui peut prévoir des dispositions spécifiques.

La rémunération du/de la salarié-e n'est pas maintenue pendant un congé sans solde. Le/la salarié-e peut toutefois utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps pour « financer » ce congé.

Le congé sabbatique permet aux salarié-e-s 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/de la salarié-e 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/la salarié-e et l'employeur, qui peut le refuser.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... 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 salarié-e-s 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 salarié-e-s, chômeur-euse-s, 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 !

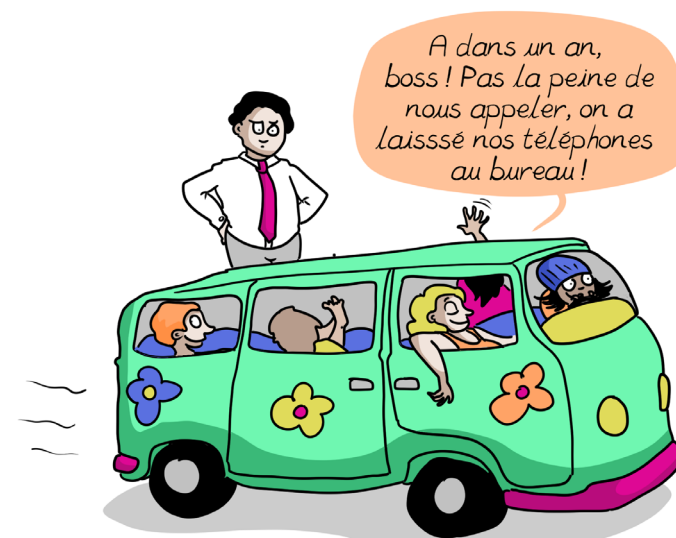
Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 19
Sept. 2020

Le congé sabbatique et le congé sans solde en 8 questions



Emma.

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Toutes les dispositions reprises dans cette fiche peuvent être modifiées par un accord collectif d'entreprise ou de branche.

Qui a droit au congé sabbatique ?

Le/la salarié-e qui, à la date de départ en congé, justifie de **36 mois d'ancienneté dans l'entreprise (ou le groupe), consécutifs ou non, et de 6 années d'activité professionnelle, a droit à un congé sabbatique.** Une convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) peut toutefois prévoir une durée d'ancienneté différente.

Le/la salarié-e ne doit pas avoir bénéficié, au cours des 6 années précédentes dans l'entreprise, d'un précédent congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un projet de transition professionnelle d'une durée au moins égale à 6 mois.

Quelle est la durée du congé sabbatique ?

Sauf accord collectif différent, **le congé sabbatique est pris pour une durée comprise entre 6 et 11 mois.**

Quelles formalités pour le congé sabbatique ?

Sauf accord collectif ou dispositions conventionnelles particulières, **le/la salarié-e 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/la salarié-e n'a pas à motiver sa demande.

Quelle peut être la réponse de l'employeur ?

L'employeur informe le/la salarié-e par tout moyen permettant de justifier de la date de réponse, soit de son accord, soit du report du congé, soit de son refus, qui doit être motivé. L'accord de l'employeur est réputé acquis à défaut de réponse dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande.

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/ de la salarié-e dans les entreprises d'au moins 300 salarié-e-s (ce report peut atteindre 9 mois dans les entreprises de moins de 300 salarié-e-s) ;
- dans la limite d'un quota maximal d'absences qui varie selon l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salarié-e-s, l'employeur peut refuser le congé s'il estime, après avis de la représentation du personnel, si elle existe, 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 en procédure accélérée au fond, dans les 15 jours qui suivent la **notification** 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. Pendant son congé, le/la salarié-e peut travailler dans une autre entreprise ou créer sa propre entreprise, sous réserve de ne pas se livrer à des actes déloyaux vis-à-vis de son employeur principal.

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

À l'issue du congé, le/la salarié-e retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il ou elle n'acquiert ni ancienneté, ni droit à congés payés pendant son absence.

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

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 ;
- le congé formation économique sociale et syndicale (CFESS)...