

CONGÉ SABBATIQUE

Article L. 3142-91 et suivants du Code du travail

CONDITIONS À REMPLIR

Le droit au congé sabbatique est ouvert à tout salarié qui, à la date de son départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins **36** mois consécutifs ou non.

L'ancienneté acquise dans une autre entreprise du même groupe doit être prise en compte pour l'appréciation du droit à congé du salarié.

Article L. 3142-107 du Code du travail

Le salarié doit par ailleurs justifier de **6** années d'activité professionnelle et ne pas avoir bénéficié au cours des **6** années précédentes dans l'entreprise :

- d'un congé sabbatique ;
- d'un congé pour création d'entreprise ;
- d'un congé de formation d'une durée d'au moins **6** mois ;

Article L. 3142-92 du Code du travail

PROCÉDURE

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge au moins **3** mois à l'avance, de la date de son départ en congé sabbatique, en précisant la durée de ce congé.

Article L. 3142-93 du Code du travail

Le fait, pour le salarié, de ne pas respecter cette procédure peut légitimer un refus de la part de l'employeur.

Cass soc. 19 avril 1989 – Bull civ V, p177

DÉPART EN CONGÉ SANS AUTORISATION

L'absence d'un salarié, fondée sur la croyance erronée qu'il bénéficiait d'un congé sabbatique, ne peut caractériser une volonté réelle et non équivoque de démissionner.

Le refus de l'employeur de le réintégrer à l'issue du congé s'analyse en un licenciement dont il appartient aux juges du fond de vérifier s'il repose sur une cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 4 octobre 2000 – FD Lartin c/Lajourgue

RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

En réponse, l'employeur doit informer le salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge :

- de son accord sur la date de départ ;
- du report du congé sabbatique ;
- de son refus.

À défaut de réponse dans un délai de **30** jours à compter de la présentation de la lettre de demande du salarié, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

Article L. 3142-53 du Code du travail

CAPITALISATION DES CONGÉS PAYÉS

Les congés payés annuels dus au salarié en sus de **24** jours ouvrables sont, à sa demande, éventuellement reportés en vue de son départ en congé sabbatique.

En d'autres termes, le salarié peut reporter sa **5^e** semaine de congés payés jusqu'à son départ en congé sabbatique.

Le cumul de ces congés payés peut porter au maximum sur **6** années.

Article L. 3142-100 du Code du travail

Au moment du départ en congé, une indemnité compensatrice est versée au salarié pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié.

Exemple

Un salarié reporte pendant 5 ans sa 5^e semaine de congés payés. L'entreprise devra lui verser, lors de son départ en congé, une indemnité compensatrice correspondant à 5 semaines de congés payés.

En cas de renonciation au congé sabbatique, les congés payés reportés sont ajoutés aux congés payés annuels par fraction de 6 jours et jusqu'à épuisement à compter de l'année de la renonciation.

Jusqu'à épuisement des congés payés reportés, tout nouveau report de la 5^e semaine au titre du congé sabbatique est exclu.

RUPTURE DU CONTRAT DU SALARIÉ EN CONGÉ SABBATIQUE

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les droits à congés reportés.

Cette capitalisation de la **5^e** semaine de congés payés peut se cumuler avec le report des **10** jours maximum annuel acquis dans le cadre du congé principal et autorisé à être placé dans le cadre d'un Compte Épargne Temps.

REPORT DU CONGÉ

La date de départ en congé indiquée par le salarié peut être différée par l'employeur dans la limite de **6** mois qui courent à compter de la présentation de la lettre recommandée avec avis de réception envoyée par le salarié.

Cette durée est portée à **9** mois dans les entreprises de moins de **200** salariés.

Article L. 3142-48 du Code du travail

POURCENTAGE D'ABSENCES DANS LES ENTREPRISES

Entreprises de 200 salariés et plus

Le départ en congé peut être différé par l'employeur, de telle sorte que le pourcentage des salariés simultanément absents de l'entreprise au titre d'un congé sabbatique et/ou d'un congé pour création d'entreprise, ne dépasse pas **2 %** de l'effectif de cette entreprise.

La date de départ peut être différée jusqu'à ce que la condition de taux soit remplie.

Le taux est limité à **1,5 %** lorsqu'il s'agit du seul congé sabbatique.

Article L. 3142-49 du Code du travail

Entreprises de moins de 200 salariés

Le départ en congé peut être différé par l'employeur de telle sorte que le nombre de jours d'absence prévu au titre d'un congé sabbatique et/ou pour création d'entreprise, ne dépasse pas **2 %** du nombre total des jours de travail effectués dans les **12** mois précédant le départ en congé.

Le taux est limité à **1,5 %** lorsqu'il s'agit du seul congé sabbatique.

Article L. 3142-49 du Code du travail

REFUS DU DÉPART

Entreprises de moins de 200 salariés

Dans les entreprises de moins de **200** salariés, l'employeur peut refuser un congé sabbatique s'il estime que ce congé a des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

L'employeur doit au préalable recueillir l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Il doit, à peine de nullité, motiver son refus et informer le salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Recours du salarié

Le salarié peut contester ce refus devant le bureau de jugement du Conseil des prud'hommes, dans les **15** jours suivant la réception de la lettre.

Le bureau de jugement des prud'hommes statue en dernier ressort selon les formes applicables au référé.

Article L. 3142-52 du Code du travail

DURÉE DU CONGÉ SABBATIQUE

La durée du congé est au minimum de **6** mois et au maximum de **11** mois. Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant le terme prévu par le congé.

Article L. 3142-95 du Code du travail

Cette disposition a pour objet d'encourager le remplacement du salarié par un contrat de travail à durée déterminée à terme précis.

SITUATION DU SALARIÉ EN CONGÉ SABBATIQUE

Le salarié n'est, en principe, pas rémunéré, sauf s'il a bénéficié de la capitalisation de la 5^e semaine de congés payés ou d'un report de congés dans le cadre d'un Compte Épargne Temps.

En outre, le congé sabbatique constitue une suspension du contrat de travail. Le salarié n'acquiert donc pas de droits à congés payés et son ancienneté dans l'entreprise est elle-même suspendue, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

L'assurance-maladie et l'assurance-maternité du salarié sont maintenues pendant toute la durée du congé sabbatique.

Article L. 161-8 du Code de la Sécurité sociale

Le salarié n'acquiert aucun droit à retraite.

EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PENDANT LE CONGÉ SABBATIQUE

Aucune interdiction d'exercer une activité salariée ne s'impose au salarié au cours du congé sabbatique.

Le salarié demeure cependant tenu de respecter les obligations de loyauté et de non-concurrence à l'égard de son employeur.

Cass. soc. 5 juin 1996 – Sté Générale c/Sinoussi – Bull. civ. V, n° 231

ISSUE DU CONGÉ SABBATIQUE

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L. 3142-95 du Code du travail

À défaut, l'employeur peut être condamné à des dommages-intérêts.

Article L. 3142-105 du Code du travail

Exemple

Peut être condamné à des dommages-intérêts, l'employeur qui propose au salarié un emploi à temps partiel, à son retour de congé sabbatique, alors qu'il occupait un poste à temps plein avant son départ.

Cass. soc. 16 mars 1989 – Sté Arjomari-Prioux c/M. Hantz – Bull. civ. V, n° 231

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

INFORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé sabbatique avec l'indication de la suite qui y a été donnée.

Article L. 3142-106 du Code du travail

