

CONGÉ SANS SOLDE

OBJET DU CONGÉ SANS SOLDE

Le congé sans solde se caractérise par l'absence de rémunération à la charge de l'employeur durant cette période.

Le Code du travail ne prévoit pas la possibilité pour le salarié de prendre un congé sans solde, hormis les cas légaux de :

- congé sabbatique ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé de présence parentale ;
- congé de solidarité internationale ;
- congé de solidarité familiale.

DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

CONGÉ CONVENTIONNEL

La possibilité de prendre un congé sans solde peut être prévue par les conventions collectives applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

La convention collective fixe alors :

- les cas dans lesquels un congé sans solde peut être accordé ;

convenances personnelles, activités d'intérêt général, congé de représentation, absence de motifs...

- les conditions d'ouverture du droit à congé ;

conditions d'ancienneté...

- la durée du congé et, le cas échéant, les possibilités de renouvellement ou de prolongation ;

- les modalités de réintégration du salarié au terme du congé ;

- le maintien éventuel de certains avantages liés à la qualité de salarié ;

avantages en nature, maintien partiel de la rémunération dans certains cas...

- le maintien des droits acquis avant le congé, liés à l'ancienneté notamment ;

- etc.

En cas de dispositions conventionnelles impératives, celles-ci s'imposent à l'employeur.

Leur non respect pourrait se résoudre en l'attribution de dommages-intérêts au profit du salarié.

Exemple

La convention collective applicable dans l'entreprise prévoit un congé non rémunéré susceptible d'être accordé à tout salarié, pendant une période de **2 ans**, renouvelable une fois exceptionnellement et dans des conditions décidées unilatéralement par l'employeur.

Le salarié peut demander sa réintégration dans l'entreprise **2 mois** avant le terme du congé.

Lorsque la durée initialement convenue du congé est supérieure à **6 mois**, l'employeur a l'obligation de formuler **2 propositions** de reclassement dans l'entreprise, à un poste similaire et sans modification de lieu de travail, dans un délai de **6 mois**.

Les dispositions conventionnelles imposent donc la réintégration du salarié dans un délai de **6 mois** à compter de l'expiration du congé.

Si l'employeur ne remplit pas son obligation conventionnelle de proposition de reclassement, le salarié peut demander en justice la rupture du contrat du fait de l'employeur, qui s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 24 avril 2001 – Leblond c/INA

PROTECTION SOCIALE DU SALARIÉ EN CONGÉ SANS SOLDE

Depuis avril 2001, dès lors que les conditions d'ouverture du droit aux prestations sont remplies avant le début du congé sans solde, le salarié bénéficie dans son intégralité du dispositif de maintien de droits prévu à l'article L. 161-8 du Code de la Sécurité sociale.

Des indemnités journalières maladie-maternité doivent donc lui être servies lorsqu'il se trouve en incapacité pendant le congé sans solde.

Circulaire CNAMTS – DDRI n° 58-2001 du 11 avril 2001

Les caisses primaires d'assurance maladie sont tenues de modifier leur politique, consistant depuis 1994, à refuser le versement des indemnités journalières maladie-maternité pour une incapacité survenue pendant un congé sans solde, considérant que le salarié ayant volontairement renoncé à son salaire, il n'y avait aucune perte de gains à compenser.