



Les Fiches Techniques

Congé Sabbatique

**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S.N.C.C.)**

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org



Parution janvier 2022

Vérfié le 2 février 2022

Le congé sabbatique est un congé pour convenance personnelle accordé au salarié. Le salarié peut en bénéficier s'il répond à plusieurs conditions. L'employeur n'a pas l'obligation d'accorder un congé sabbatique. Le congé comporte une durée minimale et une durée maximale. Durant le congé sabbatique, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Conditions

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé sabbatique doit remplir toutes les conditions suivantes.

Ancienneté dans l'entreprise

Le salarié doit avoir une ancienneté d'au moins 36 mois dans l'entreprise.

L'ancienneté prise en compte peut être considérée sur plusieurs périodes de travail non consécutives dans l'entreprise.

Toutefois, une convention collective ou accord collectif d'entreprise peut prévoir une durée d'ancienneté différente.

Années de travail

Le salarié doit avoir effectué 6 années d'activité professionnelle.

Délai de carence entre 2 congés

Le salarié doit respecter un délai de carence

Le salarié ne doit pas avoir bénéficié dans l'entreprise, à la date de départ en congé, au cours des 6 années précédentes :

- Soit d'un projet de transition professionnelle (PTP) d'une durée d'au moins 6 mois
- Soit d'un congé pour création ou reprise d'entreprise
- Soit d'un précédent congé sabbatique

Demande du salarié

Le salarié doit informer l'employeur de son souhait de prendre un congé sabbatique au moins 3 mois avant la

date de départ envisagée.

Le salarié doit adresser sa demande à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de demande de congé (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Réponse de l'employeur

L'employeur informe le salarié :

- Soit de son accord sur la date de départ choisie par le salarié
- Soit du report de cette date
- Soit du refus de lui accorder le congé

En l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande, le congé sabbatique est accordé.

L'accord, le report ou le refus de l'employeur sont soumis à conditions. Elles varient en fonction de la taille de l'entreprise :

Entreprise de moins de 300 salariés

Accord de l'employeur

L'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Report du départ en congé

L'employeur peut reporter le départ en congé :

- Soit, pendant 9 mois au maximum, à compter de la date de la demande du salarié, pour limiter le nombre de salariés absents pour cause de congé sabbatique
- Soit pour limiter le nombre de salariés absents simultanément pour cause de congé sabbatique et congé pour création ou reprise d'entreprise

L'employeur informe le salarié du report de la date de départ choisie, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Refus d'accorder le congé

L'employeur peut refuser d'accorder le congé pour l'une des 2 raisons suivantes :

- Le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court)
- L'employeur estime, après avis du comité social et économique (CSE), que le départ en congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise

Le refus de l'employeur d'accorder un congé sabbatique est notifié.

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les 15 jours à compter de la notification auprès du conseil de prud'hommes.

Entreprise de 300 salariés ou plus

Accord de l'employeur

L'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Report du départ en congé

L'employeur peut reporter le départ en congé :

- Soit, pendant 6 mois au maximum, à compter de la date de la demande du salarié, pour limiter le nombre de salariés absents pour cause de congé sabbatique
- Soit pour limiter le nombre de salariés absents simultanément pour cause de congé sabbatique et congé pour création ou reprise d'entreprise

L'employeur informe le salarié du report de la date de départ choisie, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Refus d'accorder le congé

L'employeur peut refuser d'accorder le congé si le salarié ne remplit pas les conditions y ouvrant droit (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court).

Le refus de l'employeur d'accorder un congé sabbatique est notifié au salarié par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les 15 jours à compter de la notification auprès du conseil de prud'hommes.

Durée

La durée du congé varie de 6 mois minimum à 11 mois maximum.

Toutefois, une convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des durées différentes.

Situation du salarié pendant le congé

Conséquences sur le contrat de travail

Pendant la durée du congé sabbatique, le contrat de travail est suspendu.

Indemnisation

Le congé sabbatique n'est pas rémunéré.

Toutefois, il peut l'être en cas de dispositions conventionnelles ou usage.

Report des congés payés

Si son congé sabbatique n'est pas rémunéré, le salarié peut le financer par une partie de ses congés payés.

Les congés seront alors pris et payés lors du départ en congé sabbatique.

Les conditions de ce report sont fixées par convention collective ou accord collectif d'entreprise.

En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié peut reporter chaque année les congés acquis à partir de la 5e semaine de congés payés jusqu'au départ en congé sabbatique.

Ces congés payés peuvent être cumulés pendant 6 ans au maximum.

Exemple : Un salarié, ayant droit à 5 semaines de congés payés par an, décide de reporter pendant 6 ans sa 5e semaine de congés :

- *Il cumule alors 36 jours ouvrables de congés à la fin de ces 6 ans d'activité professionnelle*
- *Son indemnité compensatrice de congés payés de 36 jours ouvrables non prise est alors versée lors de son départ en congé sabbatique*

Activité professionnelle pendant le congé

Pendant le congé sabbatique, le salarié peut exercer une autre activité professionnelle, salariée ou non.

Cependant, il doit respecter les obligations de loyauté et de non-concurrence vis-à-vis de son employeur.

Reprise anticipée

L'employeur n'a pas l'obligation de réemployer le salarié avant la fin de son congé sabbatique.

Toutefois, un retour anticipé dans l'entreprise reste toutefois possible avec l'accord de l'employeur.

À la fin du congé

Après un congé sabbatique, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire dans l'entreprise.

Il perçoit une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait au moment du départ en congé.

Le salarié a le droit de bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

Textes de loi et références

Code du travail : articles L3142-28 à L3142-31
Conditions, réponse de l'employeur, situation pendant le congé sabbatique, terme du congé (ordre public)

Code du travail : articles L3142-32 et L3142-33
Conditions, demande du salarié, réponse de l'employeur, durée, situation pendant le congé sabbatique (champ de la négociation collective)

Code du travail : article L3142-34
Conditions, demande du salarié, durée, situation pendant le congé sabbatique (dispositions supplétives)

Code du travail : article L3142-35
Report des congés payés (dispositions supplétives)

Code du travail : articles D3142-14 et D3142-18
Réponse de l'employeur (ordre public)

Code du travail : articles D3142-19 à D3142-21
Demande du salarié, réponse de l'employeur (dispositions supplétives)