

Extrait d'acte de naissance

Congé sabbatique dans le secteur privé

Mis à jour le 01 janvier 2017 par « direction de l'information légale et administrative »

Le congé sabbatique est un congé pour convenance personnelle qui suspend le contrat de travail du salarié.

Le bénéfice de cette année sabbatique est soumis à conditions.

Conditions

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

Ancienneté dans l'entreprise

Le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 36 mois dans l'entreprise, consécutifs ou non, à la date de départ en congé. Toutefois, l'ancienneté requise peut être différente si elle est déterminée par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

Années de travail

Le salarié doit justifier de 6 années d'activité professionnelle.

Délai de carence entre 2 congés

Le salarié ne doit pas avoir bénéficié dans l'entreprise, pendant un certain délai,

- ni d'un congé individuel de formation (Cif) d'une durée au moins égale à 6 mois,
- ni d'un congé de création d'entreprise (particuliers),
-

ni d'un précédent congé sabbatique.

Ce délai au cours duquel le salarié ne doit pas avoir bénéficié d'un de ces congés est fixé aux 6 années précédant la demande, à la date de départ en congé. Toutefois, un autre délai est applicable s'il est déterminé par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

Demande du salarié

Le salarié informe l'employeur de son souhait de bénéficier du congé, de la date souhaitée pour son départ et de la durée de son congé. Les conditions et délais d'information sont déterminés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

En l'absence de convention ou d'accord applicable, le salarié adresse sa demande à son employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de demande de congé (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Sa demande est adressée à l'employeur au moins 3 mois avant la date de départ en congé envisagée.

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.

Le report du congé ou le refus de l'employeur sont soumis à conditions, qui varient en fonction de la taille de l'entreprise :

* **Cas 1** : Entreprise de moins de 300 salariés

** **Cas 1.1** : 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.

** **Cas 1.2** : 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 d'absences simultanées dans l'entreprise au titre du congé sabbatique,
- soit pour limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise à la fois au titre du congé sabbatique et du 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.

**** Cas 1.3 : Refus d'accorder le congé**

L'employeur peut refuser d'accorder le congé :

- si le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...),
- ou si l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), 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 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, par la saisine du conseil de prud'hommes (particuliers).

*** Cas 2 : Entreprise de 300 salariés ou plus**

**** Cas 2.1 : 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.

**** Cas 2.2 : 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 d'absences simultanées dans l'entreprise au titre du congé sabbatique,
- soit pour limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise à la fois au titre du congé sabbatique et du 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.

**** Cas 2.3 : 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, par la saisine du conseil de prud'hommes (particuliers).

Durée

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

Toutefois, des durées minimale et maximale différentes, ainsi que le nombre de renouvellements du congé, peuvent être fixés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

Situation du salarié pendant le congé sabbatique

Conséquences sur le contrat de travail

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu (particuliers).

Indemnisation

Le congé sabbatique n'est pas rémunéré (sauf dispositions conventionnelles, contractuelles ou Pratique d'application générale, constante et fixe au sein d'une profession ou d'une localité et à l'origine d'une règle non écrite s'imposant à l'employeur vis-à-vis du salarié. (particuliers) contraire).

Report des congés payés

En prévision du congé sabbatique, le salarié peut en financer une partie en reportant à l'avance une partie de ses congés payés. Ces congés seront alors pris et payés lors du départ en congé sabbatique. Les conditions de ce report sont fixées par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

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

cumulés pendant 6 ans au maximum. Ainsi, par exemple, un salarié ayant droit à 5 semaines de congés payés par an décide de reporter pendant 6 ans sa 5^e semaine de congés : il cumule alors 36 jours ouvrables de congés. Une indemnité compensatrice correspondant aux 36 jours ouvrables de congés non pris est alors versée au salarié lors de son départ en congé sabbatique.

Activité professionnelle pendant le congé

Pendant ce congé, le salarié peut exercer une autre activité professionnelle, salariée ou non. Cependant, il doit respecter les obligations de loyauté (particuliers) et de non-concurrence (particuliers) vis-a-vis son employeur.

Au terme du congé

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

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

Services et formulaires en ligne

- **Demande de congé sabbatique**

- Lettre type

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)



***Mairie
de Nargis***

*1, rue de la Mairie
45210 Nargis
02 38 26 03 04 accueil@mairie-nargis.fr*

Source URL: <http://www.mairie-nargis.com/vie-pratique/demarches-administratives/extrait-dacte-de-naissance?publication=F2381>